

**Sebastian Koczur**

**PRAWNOPRACOWNICZY STATUS  
CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁKI KAPITAŁOWEJ  
w kontekście dwoistości  
norm prawa pracy i prawa handlowego**



**Sebastian Koczur**

**PRAWNOPRACOWNICZY STATUS  
CZŁONKA ZARZĄDU SPÓŁKI KAPITAŁOWEJ  
w kontekście dwoistości  
norm prawa pracy i prawa handlowego**

**Kraków 2015**

Rada Wydawnicza Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego:  
Klemens Budzowski, Maria Kapiszewska, Zbigniew Maciąg, Jacek M. Majchrowski

Recenzja: prof. zw. dr hab. Andrzej Świątkowski

Projekt okładki: Oleg Aleksejczuk

Adiustacja: Margerita Krasnowolska

ISBN 978-83-65208-10-1

Copyright© by Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego  
Kraków 2015

Żadna część tej publikacji nie może być powielana ani magazynowana  
w sposób umożliwiający ponowne wykorzystanie,  
ani też rozpowszechniana w jakiegokolwiek formie  
za pomocą środków elektronicznych, mechanicznych, kopiujących,  
nagrywających i innych, bez uprzedniej pisemnej zgody właściciela praw autorskich

Na zlecenie:



Krakowskiej Akademii  
im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego  
[www.ka.edu.pl](http://www.ka.edu.pl)

Wydawca:  
Oficyna Wydawnicza AFM,  
Kraków 2015

Sprzedaż prowadzi:  
Księgarnia U Frycza  
Kampus Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego  
ul. Gustawa Herlinga-Grudzińskiego 1, 30-705 Kraków  
tel./faks: (12) 252 45 93  
e-mail: [ksiegarnia@kte.pl](mailto:ksiegarnia@kte.pl)

Skład: Oleg Aleksejczuk

Druk i oprawa: MKpromo

# Spis treści

---

Wykaz skrótów .....	11
Wstęp .....	13

## **Rozdział I. Dwoistość stosunków prawnych członka zarządu**

<b>implikacją kolizji norm prawnych .....</b>	<b>17</b>
§ 1. Uwagi wstępne .....	17
§ 2. Problem normy <i>lex specialis</i> w stosunkach prawnych członka zarządu – pracownika .....	18
§ 3. Odwołania subsydiarne w przepisach kodeksowych .....	18
I. Odwołanie regulacyjne w kodeksie spółek handlowych (art. 2 k.s.h.) .....	18
II. Następstwa regulacji stosunku pracy w ustawach szczególnych (art. 5 k.p.) .....	19
IV. Luka regulacyjna na płaszczyźnie ustawowej .....	20
§ 4. Ustalenie kolizyjności norm i sposobu jej usunięcia (teoretycznoprawna konstrukcja usunięcia kolizji normatywnej) .....	21
I. Dwoistość stosunków prawnych członka zarządu zarzewiem formalnej kolizji norm .....	21
II. Funkcja ochronna prawa pracy osnową reguły kolizyjnej .....	21
1. Istota funkcji ochronnej .....	22
2. Treść reguły kolizyjnej .....	22
3. Zagrożenie zaburzenia funkcjonowania spółki determinantą funkcji ochronnej .....	23
§ 5. Singularna analiza instytucji prawnych w stosunkach prawnych członka zarządu ( <i>hard cases</i> ) .....	24
I. Następstwa przyjęcia koncepcji braku normy kolizyjnej .....	24
II. Zakres przedmiotowy systemu prawnego w koncepcji R. Dworkina .....	25
III. Reguły i zasady jako dyrektywy rozstrzygnięcia <i>hard cases</i> .....	26
IV. Standardy jako podstawa rozstrzygnięcia trudnego przypadku .....	26
V. Metodologia rozstrzygnięcia <i>hard cases</i> .....	27
VI. Standardy regulacyjne definiujące pozycję członka zarządu .....	28
1. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jako zasada interpretacyjna .....	28

2. Zapewnienie prawidłowego funkcjonowania spółki przez członka zarządu jako polityka interpretacyjna .....	29
VII. Zastosowanie koncepcji <i>hard cases</i> w kontynentalnym systemie prawa.....	29
§ 6. Metodologia analizy .....	31

## **Rozdział II. Determinanty zatrudnienia członka zarządu**

<b>w ramach stosunku pracy .....</b>	<b>33</b>
§ 1. Kodeksowe zdefiniowanie pozycji zarządu spółki kapitałowej .....	33
§ 2. Czasowy status członka zarządu.....	35
§ 3. Stosunek pracy, jako następcza podstawa świadczenia pracy przez członka zarządu .....	37
§ 4. Domniemanie kompetencji członka zarządu jako <i>ratio legis</i> zatrudnienia w ramach stosunku pracy .....	39
§ 5. Pozycja prawna członka zarządu w ramach stosunku pracy .....	41
I. Wymiar organizacyjny .....	41
II. Wymiar podatkowy .....	41
1. Uwagi wstępne .....	41
2. Prawo członka zarządu – współnika do dywidendy .....	42
3. Stosunek pracy członka zarządu jako koszt uzyskania przychodu .....	43
III. Wymiar ochrony ubezpieczeń społecznych .....	45
1. Stosunek pracy jako tytuł ubezpieczenia społecznego .....	45
2. Skutki stwierdzenia pozorności umowy o pracę dla stosunku ubezpieczenia społecznego .....	47
3. Wypłata wynagrodzenia a pozorność umowy o pracę .....	48

## **Rozdział III. Zawieranie umowy o pracę z członkiem zarządu**

<b>(szczególne zasady reprezentacji spółki) .....</b>	<b>51</b>
§ 1. Generalne zasady reprezentacji spółki – pracodawcy.....	51
§ 2. Reprezentacja spółki w czynnościach z członkami zarządu .....	53
§ 3. Uchwała jako materialnoprawny tytuł do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu .....	55
I. Istota uchwały jako podstawy dla nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu.....	55
II. Następstwa braku uchwały dla istnienia stosunku pracy .....	57
III. Podważenie uchwały warunkiem skutecznego podważenia zawartej umowy.....	60
§ 4. Następstwa naruszenia zasad reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy...60	
I. Charakter czynności zawarcia umowy o pracę.....	60
II. Cel szczególnych zasad reprezentacji.....	61
III. Zasady reprezentacji spółki w obliczu dopuszczalnej formy zawarcia umowy o pracę.....	61
IV. Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu <i>per facta concludentia</i> .....	62

V. Procesowe potwierdzenie ważności zawartej umowy .....	63
VI. Materialnoprawne potwierdzenie zawarcia umowy o pracę .....	63
§ 5. Rozstrzygnięcie kolizyjności regulacji .....	64

#### **Rozdział IV. Stosunek pracy jedynego wspólnika w jednoosobowej**

<b>spółce kapitałowej</b> .....	67
§ 1. Spółka kapitałowa jako osoba prawna .....	67
§ 2. Spółka kapitałowa i jej jedyny wspólnik jako odrębne byty prawne .....	69
§ 3. Ustawowe ograniczenie woli stron przy wyborze podstawy świadczenia pracy przez jedynego wspólnika .....	69
§ 4. Materialnoprawna istota podporządkowania w relacjach łączących członka zarządu z jednoosobową spółką .....	70
§ 5. Następstwa zawarcia umowy o pracę przez jedynego wspólnika członka zarządu .....	72
§ 6. Brak nawiązania stosunku pracy, podstawą do ustalenia cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy .....	74
§ 7. Kryterium materialnoprawnego podporządkowania jako determinanta dopuszczalności nawiązania stosunku pracy .....	74

#### **Rozdział V. Podmiotowy i przedmiotowy wymiar podporządkowania**

<b>pracownika – członka zarządu</b> .....	77
§ 1. Podporządkowanie jako determinanta istnienia stosunku pracy .....	77
I. Istota podporządkowania .....	78
II. Specyfika podporządkowania na stanowiskach kierowniczych .....	79
1. Samodzielność jako determinanta specyfiki podporządkowania .....	79
2. Koncepcja autonomicznego podporządkowania .....	80
§ 2. Przedmiotowe granice podporządkowania pracownika .....	81
I. Ogólne warunki ustalenia przedmiotowych granic podporządkowania .....	81
II. Granice podporządkowania pracownika – członka zarządu .....	82
1. Rodzaj pracy granicą podporządkowania .....	82
2. Obowiązki ustawowe granicą podporządkowania .....	83
A. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy .....	83
B. Obowiązek sumiennej i starannej pracy .....	84
§ 3. Podporządkowanie członka zarządu w relacjach podmiotowych .....	85
§ 4. Wymiar teoretycznoprawny specyfiki podporządkowania członka zarządu .....	87

#### **Rozdział VI. Granice swobody ustalania wynagrodzenia członka zarządu, zatrudnionego w ramach stosunku pracy** .....

§ 1. Prawo członka zarządu do wynagrodzenia ze stosunku pracy .....	89
§ 2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście zatrudnienia członka zarządu .....	90

§ 3. Motywacyjny charakter wynagrodzenia członka zarządu .....	92
§ 4. Swoboda umów a kształtowanie wynagrodzenia za pracę .....	93
§ 5. Ryzyko gospodarcze pracodawcy, granicą konstruowania wynagrodzenia członka zarządu .....	94
I. Ryzyko gospodarcze a wynagrodzenie zasadnicze .....	94
II. Ryzyko gospodarcze a premia .....	95
IV. Ryzyko gospodarcze a wzrost wynagrodzenia .....	96
§ 6. Ustalanie wynagrodzenia jako znamię czynu zabronionego .....	97
I. Prawo do wynagrodzenia a odpowiedzialność za sytuację majątkową spółki .....	97
II. Ustalenie wynagrodzenia jako możliwość wyrządzenia szkody spółce .....	97
III. Członek zarządu jako podmiot czynu zabronionego .....	98
IV. Przekroczenie uprawnień jako warunek przypisania odpowiedzialności karnej .....	100
V. Odpowiedzialność rady nadzorczej .....	101
VI. Odpowiedzialność stron umowy o pracę .....	102
§ 7. Ustalenie wynagrodzenia jako skonstruowanie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne .....	102
I. Wynagrodzenie jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne .....	102
II. Legitymacja ZUS do ustalenia podstawy wymiaru składek .....	103
§ 8. Sądowa weryfikacja wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia .....	104
§ 9. Specyfika wynagrodzenia członka zarządu .....	105

## **Rozdział VII. Reżimy odpowiedzialności członka zarządu**

<b>za szkodę wyrządzoną spółce .....</b>	<b>107</b>
§ 1. Istota odpowiedzialności członka zarządu .....	107
§ 2. Generalne przesłanki odpowiedzialności .....	108
I. Szkoła .....	108
II. Związek przyczynowy .....	110
§ 3. Kryterium zawodowego charakteru działalności członka zarządu .....	112
§ 4. Odpowiedzialność korporacyjna .....	115
I. Podstawa prawna odpowiedzialności .....	115
II. Warunki odpowiedzialności .....	116
III. Sprzeczność działania z przepisem lub umową/statutem spółki .....	116
IV. Wina członka zarządu .....	117
V. Udzielenie absolutorium jako przesłanka uwolnienia od odpowiedzialności .....	117
§ 5. Prawnopracownicza odpowiedzialność członka zarządu .....	118
I. Granice przedmiotowe czynności pracowniczych .....	119
II. Wyrządzenie szkody w związku z wykonywaniem pracy .....	120
1. Kontratyp działania w granicach ryzyka .....	121
III. Wina jako przesłanka odpowiedzialności pracowniczej .....	122



VI. Miarkowanie rozmiaru odszkodowania.....	124
§ 6. Metodologia określenia prymatu reżimu odpowiedzialności członka zarządu – pracownika spółki .....	125
I. Prymat reżimu prawa handlowego .....	125
II. Suwerenność spółki w określeniu reżimu odpowiedzialności .....	127
III. Źródło zdarzenia powodujące szkodę jako determinanta określenia reżimu odpowiedzialności.....	127

## **Rozdział VIII. Odpowiedzialność członka zarządu za mienie powierzone** 129

§ 1. Cel wprowadzenia reżimu odpowiedzialności .....	129
§ 2. Istota materialnej odpowiedzialności pracownika – członka zarządu .....	129
§ 3. Prawidłowe powierzenie mienia warunkiem przypisania odpowiedzialności .....	131
§ 4. Wyrządzenie szkody jako przesłanka odpowiedzialności .....	133
§ 5. Wina pracownika w odpowiedzialności materialnej .....	134
I. Formy winy pracownika .....	134
II. Okoliczności zwalniające pracownika od odpowiedzialności .....	135
§ 6. Podsumowanie .....	137

## **Rozdział IX. Uwarunkowania działalności konkurencyjnej członka**

<b>zarządu – pracownika</b> .....	139
§ 1. Uwagi wstępne .....	139
§ 2. Pojęcie działalności konkurencyjnej .....	140
§ 3. Ustawowe reżimy zakazu konkurencji.....	142
I. Zakaz konkurencji w kodeksie spółek handlowych .....	142
II. Zakaz konkurencji w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej ....	143
III. Zakaz konkurencji w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ..	144
IV. Ustawowe ograniczenie swobody konkurencji w kodeksie pracy.....	146
§ 4. Umowa o zakazie konkurencji jako gwarancja lojalności zarządu .....	148
§ 5. Umowny zakaz konkurencji w czasie pełnienia funkcji w zarządzie i pozostawania w stosunku pracy .....	151
§ 6. Umowa o zakazie konkurencji jako instrument ochrony interesów spółki po ustaniu stosunku pracy.....	152
§ 7. Relacja norm prawa handlowego i prawa pracy z zakresem zakazu działań konkurencyjnych członka zarządu.....	154

## **Rozdział X. Dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy członka zarządu**..... 155

§ 1. Uwagi wstępne .....	155
§ 2. Delimitacja roszczeń członka zarządu według kryterium procesowego.....	156
I. Uwagi wprowadzające.....	156
II. Pojęcie sprawy gospodarczej.....	156
1. Ewolucja normatywna pojęcia „sprawa gospodarcza” .....	156
2. Sprawa ze stosunku spółki .....	158

III. Pojęcie sprawy ze stosunku pracy .....	159
§ 3. Właściwość rzeczowa sądu pracy .....	160
§ 4. Uchwała zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia) materialnoprawną podstawą czynności prawnych w stosunku pracy .....	162
§ 5. Zaskarżenie uchwały warunkiem realizacji roszczeń w sferze stosunku pracy .....	163
I. Uwagi wstępne .....	163
II. Powództwo o uchylenie uchwały .....	163
III. Powództwo o stwierdzenie nieważności uchwały .....	165
§ 6. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	167
I. Warunki realizacji roszczenia .....	168
II. Interes prawny w ustaleniu .....	169
§ 7. Roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy .....	171
I. Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne .....	171
1. Warunki realizacji roszczenia .....	171
2. Uchwała o odwołaniu z pełnionej funkcji jako materialnoprawna podstawa realizacji roszczenia .....	172
II. Roszczenie o przywrócenie do pracy .....	174
1. Warunki realizacji roszczenia .....	174
2. Wpływ stosunku organizacyjnego na możliwości przywrócenia pracownika .....	174
3. Zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia .....	175
III. Roszczenie o odszkodowanie .....	176
1. Warunki realizacji roszczenia .....	176
2. Wysokość dochodzonego odszkodowania .....	177
§ 8. Roszczenie o zapłatę .....	179
I. Warunki realizacji roszczenia .....	179
II. Świadczenia wypłacane w ramach stosunku pracy a świadczenia należne z tytułu pełnienia funkcji .....	180
III. Swoboda stron w kształtowaniu struktury wynagrodzenia za pracę .....	183
IV. Roszczenia o premię i nagrodę .....	184
1. Charakter prawny premii i nagrody .....	184
2. Delimitacja warunków nabycia roszczenia o premię a roszczenia o nagrodę .....	185
V. Roszczenie o odsetki od zobowiązań pieniężnych .....	187
1. Istota odsetek .....	187
2. Warunki nabycia roszczenia o odsetki .....	187
3. Liczenie biegu przedawnienia roszczenia o odsetki .....	188
Podsumowanie .....	191
Bibliografia .....	197

# Wykaz skrótów

---

Dz.U.	– Dziennik Ustaw
G.Prawna KiPod.	– Gazeta Prawna. Księgowość i Podatki
k.c.	– Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jednolity: Dz.U.2014.121).
k.k.	– Ustawa z 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U.1997.88.553).
k.p.	– Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U.2014.1502).
k.p.c.	– Ustawa z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (tekst jednolity: Dz.U.2014.101).
k.s.h.	– Ustawa z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (tekst jednolity: Dz.U.2013.1030).
M.Prawn.	– Monitor Prawniczy
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
ONSA	– Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego i wojewódzkich sądów administracyjnych (tzw. żółte orzecznictwo)
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSAŁ	– Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Łodzi
OSNC	– Orzecznictwo Izby Cywilnej Sądu Najwyższego (tzw. zielone orzecznictwo)
OSNP	– Orzecznictwo Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego (tzw. białe orzecznictwo)
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenia Społeczne
Prok.iPr.	– Prokuratura i Prawo
Pr.Gosp.	– Prawo Gospodarcze
Pr.Pracy	– Prawo Pracy

---

Pr.Sp.	– Prawo Spółek
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Rzeczposp. PiP	– Rzeczpospolita. Prawo i Praktyka
SN	– Sąd Najwyższy
u.p.d.o.p.	– Ustawa z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych oraz o zmianie niektórych ustaw regulujących zasady opodatkowania (tekst jednolity: Dz.U. 2014.851)
u.s.u.s.	– Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. 2015.121)
WSA	– Wojewódzki Sąd Administracyjny

# Wstęp

---

Obecnie na rynku wydawnictw profesjonalnych oferowanych jest wiele publikacji, które analizują pozycję prawną, kompetencje, funkcjonowanie członków zarządu spółki kapitałowej z punktu widzenia przepisów kodeksu spółek handlowych. Tymczasem wielokrotnie stosunki prawne łączące członka zarządu ze spółką regulowane są normami prawa pracy, z racji zawartej pomiędzy tronami umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę płaszczyznę prawa pracy, brakuje opracowania, które uwzględniłoby specyfikę zatrudnienia menedżerów w ramach stosunku pracy. Istnieją opracowania omawiające problem osadzenia menadżera w spółce z punktu widzenia przepisów kodeksu spółek handlowych, natomiast kwestia zatrudniania członków zarządu opracowywana jest fragmentarycznie. Niniejsze opracowanie stanowi kompleksową analizę treści stosunku pracy członka zarządu oraz pozycji prawnej, jaka jest wykreowana w stosunku do członka zarządu na podstawie norm prawa pracy.

U źródeł monografii leżą zainteresowania naukowe autora i prowadzona praktyka adwokacka, w czasie której niejednokrotnie dostrzegano praktyczne wątpliwości i pytania dotyczące zatrudniania członka zarządu. Należy zauważyć, że obecnie funkcjonowanie przedsiębiorstw w dynamicznie zmieniających się warunkach biznesowych stawia ogromne wyzwania przed zarządzającymi nimi menedżerami. Dynamika niepewności kreuje rozmaite sytuacje rynkowe, często naładowane zbyt dużym ryzykiem biznesowym. Zapewnienie ciągłości prowadzenia biznesu staje się zatem dzisiaj najbardziej istotnym czynnikiem długoterminowego sukcesu mądrze zarządzanym organizacją. Nie można tego osiągnąć bez opanowania odpowiedniego i akceptowalnego poziomu ryzyka, zarządzanego w ujęciu strategicznym i taktyczno-operacyjnym<sup>1</sup>.

Problemy i wątpliwości występuje niejednokrotnie również w sporach sądowych toczonych przez członków zarządu ze spółką. Autor dostrzega specyfikę stosowania – w odniesieniu do członka zarządu – instytucji prawa pracy, właśnie

---

<sup>1</sup> A. Chodyński, A. Jabłoński, M. Jabłoński, *Strategia bezpieczeństwa ekologicznego przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstw i regionów. Wybrane aspekty ekologiczne i społeczne*, red. A. Chodyński, Kraków 2008, s. 49.

biorąc pod uwagę szczególną pozycję, jaką członek zarządu zajmuje w spółce (np. specyficznie ujęty aspekt podporządkowania). Książka nie podejmuje tych kwestii, które dla członka zarządu regulowane są w taki sam sposób, jak dla każdej innej grupy pracowników. Autor też pomija kwestie oczywiste, jak możliwe do wykorzystania dla członka zarządu podstawy nawiązania stosunku pracy. Analizie poddane zostały tylko te instytucje, których praktyczne funkcjonowanie wyraża się w określonej specyfice, determinowanej pełnieniem funkcji członka zarządu.

Z naukowego (teoretycznoprawnego) punktu widzenia, książka stanowi całościową analizę wzajemnego przenikania się norm prawa spółek z normami prawa pracy. Autor, dokonując analizy stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką wykazuje, że zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy determinuje jego szczególną pozycję wobec spółki, wynikającą z zastosowania funkcji ochronnej prawa pracy. Z praktycznego punktu widzenia opracowanie może stanowić odpowiedź na problemy powstające przy zatrudnianiu członka zarządu oraz w trakcie łączącego strony stosunku pracy. Zarysowane w opracowaniu kwestie mogą stanowić praktyczną pomoc zarówno dla zatrudniającej spółki, jak i dla członka zarządu będącego pracownikiem.

Z teoretycznoprawnego punktu widzenia, opracowanie niniejsze stara się rozwiązać problem kolizji norm, jakie zachodzą pomiędzy przepisami kodeksu spółek handlowych regulującymi stosunek organizacyjny członka zarządu, a przepisami kodeksu pracy stanowiącymi materialnoprawną podstawę regulacyjną stosunku pracy członka zarządu. Jasnej odpowiedzi na powyższe pytanie nie udzielają przepisy przywołanych powyżej ustaw. Zgodnie bowiem z art. 2 k.s.h., w sprawach dotyczących tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych, nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Jeżeli wymaga tego właściwość (natura) stosunku prawnego spółki handlowej, stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego. Interpretując normę, wynikającą z art. 2 k.s.h., Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że artykuł 2 k.s.h. ujmuje w swej treści dwie zasady, tj. zasadę jedności prawa cywilnego eksponowaną w zdaniu pierwszym przywołanego przepisu oraz zasadę ograniczonej autonomii prawa spółek handlowych w stosunku do prawa cywilnego (art. 2 zd. 2 k.s.h.). Stosowanie przepisów k.c. w odniesieniu do tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązania, łączenia, podziału i przekształcenia spółek handlowych, zgodnie z brzmieniem art. 2 k.s.h., może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji braku uregulowania stosownej kwestii w przepisach k.s.h., a więc wtedy, gdy: 1) brak jest podstaw do przyjęcia regulacji negatywnej w k.s.h., 2) nie zachodzą przesłanki usprawiedliwiające zastosowanie innych przepisów k.s.h. w drodze analogii, 3) przedmiotowa kwestia nie zastała uregulowana w k.s.h.<sup>2</sup>

Biorąc pod uwagę zakres powyższej regulacji, uzupełniającej ewentualne luki regulacyjne k.s.h., ustawodawca nie przewiduje możliwości zastosowania innych

<sup>2</sup> Wyrok SN z 20 października 2011 r., III CSK 5/11, Lex, nr 1084736.

powszechnie obowiązujących źródeł prawa, aniżeli kodeks cywilny. Z punktu widzenia przepisów kodeksu pracy, art. 5 cytowanej ustawy wskazuje, że jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w art. 5 k.p., mowa jest tylko o zastosowaniu wprost kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednie, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to niejako z góry wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z kodeksu pracy należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo a nie wprost<sup>3</sup>.

Przyjmując w konsekwencji jako punkt wyjścia art. 5 k.p., brak jest podstaw dla stwierdzenia, że dla stosunku pracy członka zarządu istnieją przepisy szczególne, regulujące jego stosunek pracy. Z drugiej strony, jak zostanie to przedstawione w poszczególnych rozdziałach, stosunek organizacyjny, wynikający z faktu powołania do zarządu spółki kapitałowej determinuje kolizje pomiędzy normami prawa handlowego a normami prawa pracy. Autor stara się w niniejszej monografii znaleźć teoretycznoprawny klucz dla rozstrzygnięcia przedmiotowych kolizji oraz rozwiązać powyższe kolizje w praktyce funkcjonowania członka zarządu.

---

<sup>3</sup> Wyrok SN z 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, Lex, nr 811848.





# Rozdział I.

## Dwoistość stosunków prawnych członka zarządu implikacją kolizji norm prawnych

---

### § 1. Uwagi wstępne

Zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy prowadzi w wymiarze dogmatycznoprawnym (ale też i teoretycznoprawnym) do zetknięcia dwóch gałęzi prawa. Pozycja prawna członka zarządu zostaje bowiem w tym przypadku zdeterminowana przez przepisy prawa spółek i prawa pracy. Biorąc pod uwagę podstawy prawne leżące u podstaw stosunków prawnych wiążących członka zarządu ze spółką można stwierdzić, że jego pozycja prawna zdefiniowana jest w sposób przejrzysty. Jednakże z punktu widzenia faktycznego funkcjonowania członka zarządu powstaje problem, do którego reżimu prawnego (prawa pracy czy prawa gospodarczego) przypisać określoną działalność członka zarządu. Poszczególne rozdziały niniejszej monografii przedstawiają te instytucje prawne, dla których może powstać konieczność rozstrzygnięcia reżimu prawnego, wedle którego winny być regulowane.

Należy przy tym zwrócić uwagę, jak wskazuje W. Sanetra, że w prawie pracy pojęcie stosowania prawa nie jest ograniczane do zachowań związanych z korzystaniem z kompetencji przez organy władzy publicznej, w tym zwłaszcza przez sądy oraz organy administracji rządowej i samorządowej, ale rozciągane jest także na określone zachowania się pracodawcy<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> W. Sanetra, *Konstytucyjne problemy stosowania prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005, s. 27.

## § 2. Problem normy *lex specialis* w stosunkach prawnych członka zarządu – pracownika

Zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy prowadzi do konieczności wskazania, która norma prawna (prawa spółek czy prawa pracy) będzie miała prymarne zastosowanie w odniesieniu do jego sytuacji prawnej. Biorąc pod uwagę fakt, że pierwotnym stosunkiem prawnym dla członka zarządu jest stosunek organizacyjny, zatem podjęcie przez spółkę decyzji o zatrudnieniu członka zarządu w ramach stosunku pracy wskazywałoby, iż właśnie to normy prawa pracy stanowią *lex specialis* w sytuacji kolizji norm (np. dotyczących określenia zasad odpowiedzialności członka zarządu za szkodę wyrządzoną spółce). Z drugiej jednak strony można stwierdzić, że zatrudniony już w ramach stosunku pracy członek zarządu jest *de facto* pracownikiem objętym przepisami prawa pracy jako pierwotnego źródła regulacji, natomiast pełnienie funkcji członka zarządu modyfikuje jego pozycję prawną, a w konsekwencji to przepisy kodeksu spółek handlowych stają się *legis specialis* w zatrudnieniu członka zarządu.

## § 3. Odwołania subsydiarne w przepisach kodeksowych

Przepisy zarówno kodeksu spółek handlowych, jak i kodeksu pracy zawierają odesłania regulacyjne w sytuacji, gdy dany kodeks nie obejmuje zakresem swojej regulacji określonej materii. Pomocne dla dalszej analizy mogą być przepisy art. 2 k.s.h. oraz 5 i 300 k.p. Jak wskazuje judykatura, regulacja k.s.h. stanowi wyraz realizacji dominującego w polskiej doktrynie prawa cywilnego poglądu, że prawo spółek handlowych jest jedynie wyodrębnioną przedmiotowo częścią jednolitego prawa cywilnego<sup>2</sup>.

### I. Odwołanie regulacyjne w kodeksie spółek handlowych (art. 2 k.s.h.)

Zgodnie z przepisem art. 2 k.s.h., w sprawach dotyczących tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych nieuregulowanych w ustawie, stosuje się przepisy kodeksu cywilnego. Jeżeli wymaga tego właściwość (natura) stosunku prawnego spółki handlowej, przepisy kodeksu cywilnego stosuje się odpowiednio. Artykuł 2 k.s.h. ujemnie w swej treści dwie zasady, tj. zasadę jedności prawa cywilnego eksponowaną w zdaniu pierwszym przywołanego przepisu oraz zasadę ograniczonej autonomii prawa spółek handlowych w stosunku do prawa cywilnego (art. 2 zd. 2 k.s.h.). Stosowanie przepisów k.c. w odniesieniu do tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlo-

<sup>2</sup> Wyrok SN z 20 października 2011 r., III CSK 5/11, Lex, nr 1084736.

wych, zgodnie z brzmieniem art. 2 k.s.h., może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji braku uregulowania stosownej kwestii w przepisach k.s.h., a więc wtedy, gdy: 1) brak jest podstaw do przyjęcia regulacji negatywnej w k.s.h., 2) nie zachodzą przesłanki usprawiedliwiające zastosowanie innych przepisów k.s.h. w drodze analogii, 3) przedmiotowa kwestia nie została uregulowana w k.s.h.<sup>3</sup>

W konsekwencji art. 2 k.s.h. reguluje kwestię posiłkowego stosowania przepisów kodeksu cywilnego do stosunków związanych z funkcjonowaniem spółek handlowych. Owo odpowiednie stosowanie może mieć miejsce jedynie w sytuacjach, kiedy przepisy kodeksu spółek handlowych danej kwestii w ogóle nie regulują. Kodeks cywilny stanowi więc źródło drugorzędne, które można stosować dopiero po przepisach pozytywnego i zwyczajowego prawa handlowego<sup>4</sup>. Dlatego też przyjęta koncepcja jedności prawa cywilnego wyraźnie przenosi się na stosunek przepisów kodeksu spółek handlowych do kodeksu cywilnego. Jest to stosunek *lex specialis* – *lex generalis*, gdzie *lex specialis* należy odnosić do kodeksu spółek handlowych<sup>5</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższy zakres regulacji (brak odniesienia do norm prawa pracy) stwierdzić należy, że kodeks spółek handlowych nie reguluje ewentualnych kolizji norm na linii styku prawa handlowego i prawa pracy.

## II. Następstwa regulacji stosunku pracy w ustawach szczególnych (art. 5 k.p.)

Zgodnie z przepisem art. 5 k.p., jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Jak zauważa U. Jackowiak, art. 5 k.p. wskazuje relacje, jakie zachodzą między przepisami szczególnymi a ogólnymi. W prawie pracy, tak samo jak w innych gałęziach prawa, obowiązuje reguła dająca pierwszeństwo przepisom szczególnym przed przepisami o charakterze ogólnym. Kodeks pracy zawiera normy ogólne odnoszące się do ogółu pracowników. Poza kodeksem pracy (obok kodeksu pracy) znajdują się akty prawne, regulujące sytuację prawną niektórych grup pracowniczych<sup>6</sup>. E. Maniewska zwraca uwagę, że ustawy szczególne lub rozporządzenia (pragmatyki) regulujące odrębnie stosunki pracy pewnych grup zawodowych mają pierwszeństwo w stosowaniu przed kodeksem pracy<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Wyrok SN z 20 października 2011 r., III CSK 5/11, Lex, nr 1084736.

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 października 2008 r., V ACa 329/08, Lex, nr 508520.

<sup>5</sup> A. Kidyba, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, t. 1: *Komentarz do art. 1–300 k.s.h.*, Warszawa 2011, komentarz do art. 2.

<sup>6</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, komentarz do art. 5.

<sup>7</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.1998.21.94)*, Lex [el.] 2014, komentarz do art. 5.

W judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, że w art. 5 k.p. mowa jest tylko o zastosowaniu wprost kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednie, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to niejako z góry wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z kodeksu pracy należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo, a nie wprost<sup>8</sup>. K.W. Baran zwraca uwagę, że analizując postanowienia komentowanego przepisu, warto określić znaczenie pojęcia przepisów szczególnych. Odnosi się ono zarówno do norm rangi ustawowej, jak i wykonawczych, jeżeli tylko regulują stosunek pracy określonej kategorii pracowników<sup>9</sup>.

Należy jednakże zauważyć, że norma artykułu 5 k.p. znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy ustawa szczegółowa reguluje stosunek pracy wybranej kategorii pracowników. W będącym przedmiotem analizy stanie faktycznym kodeks spółek handlowych nie reguluje stosunków pracy członków zarządu, stanowiąc jedynie materialnoprawną podstawę dla czynności powołania w rozumieniu prawa handlowego. Zatem przepis powyższy nie stanowi podstawy dla rozstrzygnięcia ewentualnej kolizji normatywnej w przypadku zatrudnienia członka zarządu.

#### IV. Luka regulacyjna na płaszczyźnie ustawowej

Jak wskazuje się w teorii prawa, system prawa powinien być zupełny, czyli umożliwiać ocenę każdej z możliwych sytuacji jako zgodną/niezgodną z prawem. Systemy empiryczne, czyli realnie istniejące, nie spełniają oczywiście postulatu zupełności w podanym wyżej, decyzyjnym, rozumieniu<sup>10</sup>.

Analizując przepisy przywołanych powyżej kodeksów stwierdzić można, że mamy do czynienia z tzw. luką aksjologiczną. Jak wskazuje A. Sulikowski, taka luka uwidacznia się wtedy, kiedy określony podmiot (grupa podmiotów) porównując funkcjonujący system prawny z pewnym idealnym (wyobrażonym) systemem stwierdza, że w systemie funkcjonującym brak jest jakiejś istotnej normy bądź instytucji (tzw. luka aksjologiczna *praeter legem*), albo też jakaś norma czy instytucja jest w systemie niepotrzebna (tzw. luka *contra legem*)<sup>11</sup>. Z pozytywistycznego punktu widzenia, tzw. luka aksjologiczna nie jest luką, lecz co najwyżej postulatem kierowanym pod adresem odpowiednich organów. Postulat taki może doprowadzić do zmiany prawa, jeżeli wpłynie na decyzję prawodawcy. Interwencja ustawodawcy jest jedynym możliwym sposobem likwidacji luki aksjologicznej<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Wyrok SN z 18 lutego 2011 r., II PK 197/10, Lex, nr 811848.

<sup>9</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 5.

<sup>10</sup> A. Sulikowski, *Wstęp do prawoznawstwa*, Wałbrzych 2007, s. 35.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 36.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

## § 4. Ustalenie kolizyjności norm i sposobu jej usunięcia (teoretycznoprawna konstrukcja usunięcia kolizji normatywnej)

### I. Dwoistość stosunków prawnych członka zarządu zarzewiem formalnej kolizji norm

Biorąc pod uwagę fakt, że w stosunkach prawnych łączących członka zarządu ze spółką dostrzec można wzajemne przenikanie się poszczególnych sfer regulacyjnych można uznać, iż w takiej sytuacji mamy do czynienia z kolizją norm. W najbardziej ogólnym ujęciu o zbiegu przepisów mówi się po prostu wtedy, kiedy tej samej materii dotyczy kilka przepisów prawnych<sup>13</sup>. Analizując wyróżniane w literaturze stany niezgodności norm można stwierdzić, że w analizowanym stanie mamy do czynienia z niezgodnością formalną. O niezgodności tej mówi się wówczas, jak wskazuje Z. Ziemiński, gdy w jakimś jednym przynajmniej przypadku, należącym zarazem do zakresu zastosowania rozważanych norm, normy te wyznaczają zachowania takie, że niemożliwe jest w tym przypadku zrealizowanie wszystkich tych norm zarazem<sup>14</sup>. Jeżeli zbieg przepisów prowadzi do stwierdzenia formalnej niezgodności norm systemu prawnego, odwołujemy się do przyjmowanych reguł kolizyjnych w ścisłym znaczeniu tego terminu<sup>15</sup>.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że ustalenie luki jest efektem przyjęcia odpowiedniej optyki dokonywanej oceny. Paradoksalnie bowiem sytuacja kolizji norm może być skutkiem występowania luki aksjologicznej. Występowanie luki prawnej może bowiem prowadzić do wystąpienia kolizji, będącej rezultatem nadmiaru regulacji prawnej.

### II. Funkcja ochronna prawa pracy osnową reguły kolizyjnej

Stwierdzenie, że mamy do czynienia z niezgodnością formalną implikuje konieczność zastosowania reguły kolizyjnej, pozwalającej na usunięcie zaistniałej niezgodności. Według Z. Ziemińskiego, na gruncie określonego poziomu wiedzy o możliwościach realizowania rozważanych norm wykrycie ich zgodności formalnej nie jest na ogół sprawą trudną, a prawie zawsze wskazać można na jakieś uznane reguły kolizyjne, które pozwalają w danym przypadku wyeliminować kolizyjny zbieg norm i uznać, że tylko pozornie zbieg taki w danym przypadku występował<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> S. Wrórkowska (red.), *Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego*, Warszawa 2007, s. 159.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 163.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 165.

<sup>16</sup> S. Wrórkowska (red.), *Z teorii...*, s. 163.

## 1. Istota funkcji ochronnej

Biorąc pod uwagę fakt, że spółka zdecydowała się nawiązać z członkiem zarządu stosunek pracy, *ipso facto* przyjęła na siebie całe dobrodziejstwo specyfiki regulacyjnej prawa pracy. W konsekwencji osnową przyjętej reguły kolizyjnej winno stać się zapewnienie realizacji funkcji ochronnej, stanowiącej następstwo pozostawania członka zarządu w stosunku pracy ze spółką. Jak wskazuje się w doktrynie prawa pracy, funkcja ochronna została uznana przez doktrynę przedmiotu za funkcję widzianą przez pryzmat interesów pracownika jako strony ekonomicznej i socjalnie słabszej. Jej istota, mając na uwadze jedynie omawiany aspekt, sprowadza się bowiem do przyznania pracownikowi szeregu uprawnień, co tym samym przekłada się na treść omówionych norm prawnych oraz mechanizmie ich działania<sup>17</sup>. Jak wskazuje J. Stelina, funkcja ochronna wyraża pewną ogólną prawidłowość unormowań prawa pracy, których najważniejszym celem jest ustanowienie pewnych gwarancji i korzyści dla osób zatrudnionych<sup>18</sup>. [...] Praca człowieka, mimo że dająca się wycenić, nie może być traktowana rzeczowo, jak każdy inny towar podlegający uniwersalnym prawom rynku<sup>19</sup>. Według L. Floraka, prawo pracy powstało w związku z koniecznością zapewnienia ludziom podejmującym się pracy najemnej ochrony przed wyzyskiem, którego źródłem była nieograniczona wolność umów prawa prywatnego (cywilnego)<sup>20</sup>. M. Bosak, P. Majka wskazują natomiast, że cel, którym jest zatrudnienie pracownicze dla osób starających się o zatrudnienie, jednoznacznie wiąże się z funkcją ochronną gwarantowaną *ex lege* każdemu pracownikowi, gdyż stanowi ona immanentny cel przepisów z zakresu prawa pracy<sup>21</sup>.

## 2. Treść reguły kolizyjnej

W konsekwencji powyższych konstatacji, w razie kolizji norm regulujących status członka zarządu, pozostającego zatrudnionym przez spółkę w ramach stosunku pracy, wynikająca z powyższego funkcja ochronna nakazuje wybór normy przynależnej regulacji prawnej prawa pracy. Następstwem zatem zatrudnienia w ramach stosunku pracy winna być zatem norma kolizyjna głosząca, że norma wynikająca z przepisów prawa pracy uchyla normę wynikającą z przepisów prawa handlowego w odniesieniu do regulacji sytuacji prawnej członka zarządu pozostającego w stosunku pracy ze spółką.

<sup>17</sup> M. Bosak, P. Majka, *Wpływ regulacji podatkowoprawnych na stosunek pracy w świetle funkcji ochronnej prawa pracy*, [www.prawo.amu.edu.pl/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/175531/dr-M-Bosak-i-dr-P-Majka.pdf](http://www.prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0004/175531/dr-M-Bosak-i-dr-P-Majka.pdf), s. 19 [dostęp 30.06.2014].

<sup>18</sup> J. Stelina (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 14.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 8.

<sup>21</sup> M. Bosak, P. Majka, *Wpływ regulacji...*, s. 19.

### 3. Zagrożenie zaburzenia funkcjonowania spółki determinantą funkcji ochronnej

Powyższa koncepcja, chociaż atrakcyjna jeśli chodzi o jej bezpośrednie możliwości aplikacji, może jednakże zostać uznana za gubiącą specyfikę zatrudnienia członków zarządu, a więc osób będących z jednej strony pracownikami, ale z drugiej osobami determinującymi funkcjonowanie samej spółki, a więc *de facto* aktywnie uczestniczącymi w obrocie gospodarczym. Zwrócić należy także uwagę, że sama istota funkcji ochronnej została w doktrynie prawa pracy ujęta w sposób bardziej krytyczny, co nie pozwala na jej tak bezkrytyczne stosowanie wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia ze stosunkiem pracy. Według bowiem A. Sobczyka, analiza nurtu teoretyzowania o prawie pracy przez pryzmat funkcji ochronnej budzi zastrzeżenia, pozostawiając wrażenie, że prawo pracy ma szczególny status w systemie prawa, nacechowany wartością absolutną, jaką jest ochrona pracownika, co stanowi samoistne i wystarczające uzasadnienie dla każdej instytucji prawnej, pod warunkiem że przyznaje ona prawa pracownikom<sup>22</sup>. W konsekwencji, zdaniem autora, z takich pozycji aksjologicznych nie można zakwestionować zasadności jakiegokolwiek rozwiązania prawnego, które służy pracownikowi<sup>23</sup>. Dalej w swoich rozważaniach A. Sobczyk zwraca uwagę, że prawo pracy musi mieścić się w ramach porządku konstytucyjnego<sup>24</sup>. W konsekwencji zatem pozycja prawna pracownika może różnić się od pozycji innej osoby wykonującej pracę tylko tym, co wynika z odrębności pracy podporządkowanej w stosunku do pracy niepodporządkowanej, natomiast pracodawca może być obciążony tylko tymi obowiązkami, które znajdują szczegółowe konstytucyjne uzasadnienie. Tym samym prawo pracy nie może stanowić źródła przywilejów pracowników w stosunku do innych zatrudnionych, ani też nie może naruszać konstytucyjnych praw pracodawcy<sup>25</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe argumenty stwierdzić można, że analizowanie stosunków prawnych członka zarządu przez pryzmat funkcji ochronnej, doprowadzi do nieusprawiedliwionego umocnienia pozycji prawnej członka zarządu w spółce poprzez zbyt monolityczne postrzeganie prawnopracowniczej relacji stron. Z formalnoprawnego punktu widzenia istnieje zagrożenie nieuwzględnienia specyfiki poszczególnych instytucji prawnych na skutek konsekwentnego zastosowania przytoczonej powyżej reguły kolizyjnej.

<sup>22</sup> A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 4.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 5.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

## § 5. Singularna analiza instytucji prawnych w stosunkach prawnych członka zarządu (*hard cases*)

### I. Następstwa przyjęcia koncepcji braku normy kolizyjnej

Zaprezentowana powyżej (w § 4 ust. II, pkt 2) reguła kolizyjna, rozstrzygająca problem stosowania właściwych norm w odniesieniu do członka zarządu pozostającego ze spółką w stosunku pracy, znajduje zastosowanie przy założeniu, że normy prawa pracy i prawa handlowego mają charakter kolizyjny, a rozstrzygnięcie określonego problemu prawnego będzie możliwe już przy dokonaniu wyboru właściwej normy, po uprzednim zastosowaniu reguły kolizyjnej. Należy jednakże zastanowić się, czy w analizowanym stanie faktycznym mamy do czynienia z dwoistą regulacją normatywną, czy też należy stwierdzić (*a contrario* wobec przepisów art. 2 k.s.h. i art. 5 k.p., regulujących możliwość zastosowania przepisów kodeksu cywilnego), że ustawodawca nie przewidział w ogóle specyfiki zatrudnienia w ramach stosunku pracy członka zarządu i w konsekwencji mamy do czynienia z próżnią regulacyjną, zmuszającą do wypracowania alternatywnej metodologii, w celu uzyskania odpowiedzi na zadane pytanie, dotyczące właściwej normy prawnej, regulującej pozycję prawną członka zarządu.

Koncepcją, która może być pomocna przy uzyskaniu satysfakcjonującego rezultatu, jest integralna teoria prawa Ronalda Dworkina. Opiera się na założeniu, że nie każdy problem prawny może zostać rozwiązany w granicach obowiązującego porządku prawnego. Punktem wyjścia dla rozważań Dworkina stanowi szerokie rozumienie pojęcia prawo. W procesie podejmowania decyzji, gdy istniejące reguły prawne nie wystarczają do jej podjęcia, a to ze względu na ich nieusuwalną niejasność albo ze względu na ich brak – sędzia musi uciekać się do pewnych standardów nienależących do prawa, jednak tkwiących immanentnie w politycznej i moralnej strukturze normatywnej danej społeczności<sup>26</sup>. Według Dworkina, samo znaczenie słowa „prawo” czyni identyfikację prawa zależną od pewnych określonych kryteriów<sup>27</sup>. Dworkin ma jego „jedną, centralną wizję” podporządkowaną „jednej, powszechnej, organizującej zasadzie”. Proponuje konsekwentne traktowanie prawa jako idei moralnej oraz uznanie nierozzerwalności ucieleśnionych w nim wartości, których treść i wzajemne związki ustala się w drodze interpretacji. W rezultacie „wartości” i „interpretacja” stanowią dwa centralne pojęcia, wokół których ogniskuje się myślenie Dworkina<sup>28</sup>.

M. Grochowski konstatuje, że Dworkin wybiera zupełnie niezależną drogę rozumowania, prowadzącą do przyjęcia oryginalnej koncepcji prawa jako fak-

<sup>26</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa XIX i XX wieku*, Kraków 1998, s. 57.

<sup>27</sup> A. Dyrda, *Konwencja u podstaw prawa. Kontrowersje pozytywizmu prawniczego*, Warszawa 2013, s. 54.

<sup>28</sup> M. Brzeska, *Podstawowe zagadnienia integralnej teorii prawa R. Dworkina*, „Młody Jureta” 2014, nr 1, s. 10.



tu interpretacyjnego (*law as an interpretive fact*), przez co jego koncepcja bywa często określana jako „trzecia teoria prawa” (*the third theory of law*)<sup>29</sup>. Można wskazać w ślad za literaturą, że argumentacja Dworkina odwołuje się do dążenia do bardziej sprawiedliwego społeczeństwa<sup>30</sup>.

## II. Zakres przedmiotowy systemu prawnego w koncepcji R. Dworkina

Koncepcja stosowania prawa w idei Dworkina opiera się na założeniu, że nie w każdym przypadku obowiązujące normy prawne są w stanie udzielić odpowiedzi na zaistniały problem prawny. Można więc stwierdzić, że według tej koncepcji, życie wyprzedza regulację prawną, czyniąc w wielu przypadkach system twardych norm prawnych niewystarczającymi do rozstrzygnięcia powstałego problemu. Jak zauważają J. Stelmach i R. Sarkowicz, zdaniem Dworkina nie jest tak, że prawo składa się wyłącznie z reguł/norm prawnych, i że nie można wyraźnie oddzielić prawa od moralności, a wreszcie nie jest tak, iż sędziowie jedynie stosują reguły prawa. W przekonaniu Dworkina system prawa pojmowany jako zbiór jedynie reguł prawnych byłby zbyt ubogi do rozstrzygania bardziej skomplikowanych przypadków. O ile w rutynowych sprawach sędziemu wystarczy odnaleźć w systemie prawa obowiązującą regułę, która wyznacza postępowanie w danej sytuacji, to rzecz ma się całkiem inaczej gdy sędzia ma do czynienia z przypadkiem, do którego nie dają się bezpośrednio zastosować żadne reguły określonego systemu prawnego. W takich trudnych przypadkach (*hard cases*), w poszukiwaniu rozstrzygnięcia sędzia musi uciec się do innych, niebędących regułami standardów<sup>31</sup>.

Jak zauważa M. Brzeska, według pozytywistów prawo stanowi zamknięty system reguł, zatem wraz z pojawieniem się zachowania podlegającego prawnej ocenie, przy jednoczesnym braku norm sankcjonujących, sędzia ma swobodne uznanie co do możliwości ukształtowania sytuacji człowieka. Rozumieli przez to uprawnienie sędziego do stworzenia nowej normy prawnej i następczego zaaplikowania jej do przedmiotowej sprawy. Z perspektywy pozytywisty jest to jedyne logiczne rozwiązanie, gdyż z uwagi na „skończoność” prawa, szukanie innych źródeł norm niż te określone *expressis verbis* w przepisach, jest niedopuszczalne. W przypadku luki należy zatem niezbędną normę stworzyć. Dla Dworkina taka sytuacja jest nie do przyjęcia z rozlicznych powodów<sup>32</sup>.

<sup>29</sup> M. Grochowski, *Koncepcja prawa Ronalda Dworkina i jej znaczenie dla legitymizacji prawa*, „Studenckie Zeszyty Naukowe Wydziału Prawa i Administracji UMCS”, z. 15, Lublin 2007, s. 25.

<sup>30</sup> B. Grabowska, *Rola edukacji w realizacji liberalnego postulatu niewrażliwości na indywidualne wyposażenie*, [w:] *Przestrzeń edukacyjna wobec wyzwań i oczekiwań społecznych*, red. I. Surina, Kraków 2010, s. 259–268.

<sup>31</sup> J. Stelmach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 50.

<sup>32</sup> M. Brzeska, *Podstawowe zagadnienia...*, s. 7.

### III. Reguły i zasady jako dyrektywy rozstrzygnięcia *hard cases*

W swojej teorii Dworkin wyróżnia reguły i standardy. Pierwsze znajdują zastosowanie w sytuacji wystąpienia kolizji twardych norm prawnych. Reguła pozwala na zdecydowanie, która norma prawna znajduje zastosowanie. Standardy stanowią natomiast instrument decyzyjny w tych sytuacjach, w których występuje anomia normatywna. Różnica pomiędzy normami (regułami) a zasadami nie opiera się na dystynkcji w ich treści, lecz w sposobie ich funkcjonowania. Reguły wyznaczają winne zachowanie w sposób „wszystko albo nic”, tzn. reguły można spełnić albo nie<sup>33</sup>. W przypadku konfliktu (niezgodności) reguł, zastosowane zostają odpowiednie reguły kolizyjne, które prowadzą do uznania jednej z niezgodnych norm za nieobowiązującą<sup>34</sup>.

Jak zauważa M. Dybowski, do największych osiągnięć Ronalda Dworkina jako filozofa prawa, zwykło się zaliczać – i to nie tylko w rodzimej myśli teoretycznoprawnej – wyróżnianie dwóch grup wypowiedzi normatywnych: reguł oraz zasad i innych standardów jako przesłanek orzekania; co więcej, przyjmuje się, że jest to podział rozłączny<sup>35</sup>. Reguły mają „wymuszać określone decyzje”, zasady zaś „wskazywać pewien kierunek argumentacji”<sup>36</sup>. Oczywiście sędzia nie może ignorować reguł. To one są w pierwszej kolejności podstawą do rozstrzygnięcia, a dopiero wówczas, gdy to nie wystarcza sędzia może sięgać po standardy<sup>37</sup>. Zarówno reguły, jak i zasady są dla Dworkina równoprawnymi sposobami komunikowania informacji prawnej, zasadnicza różnica pomiędzy nimi zasadza się natomiast na ich różnej mocy wiązania sędziego w procesie decyzyjnym<sup>38</sup>.

### IV. Standardy jako podstawa rozstrzygnięcia trudnego przypadku

Wśród standardów w teorii Dworkina wyróżnia się zasady i polityki. Zasada to standard, który ma być przestrzegany nie dlatego, że ulepsza lub lepiej zabezpiecza jakiś pożądany stan, lecz dlatego że stanowi wymóg wynikający ze sprawiedliwości, uczciwości lub z jakiegoś innego wymiaru moralności<sup>39</sup>. Natomiast polityka to ten rodzaj standardu, który wytycza pewne cele, ulepszenia natury ekonomicznej, politycznej lub społecznej służące społeczności<sup>40</sup>. Wymogi polityki to takie normy, które określają cele do osiągnięcia, zwykle jest to postęp w zakresie jakiegoś ekonomicznego, politycznego czy społecznego aspektu życia

<sup>33</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 51.

<sup>34</sup> *Ibidem*, s. 52.

<sup>35</sup> M. Dybowski, *Ronalda Dworkina koncepcja zasad prawa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2001, R. LXIII, z. 3, s. 99.

<sup>36</sup> *Ibidem*, s. 101.

<sup>37</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 57.

<sup>38</sup> M. Grochowski, *Koncepcja prawa...*, s. 23.

<sup>39</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 50.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

zbiorowości<sup>41</sup>. Dzieląc standardy na *principles* i *policies* twierdzi, że te pierwsze są sądami, które opisują prawa, natomiast drugie – sądami opisującymi jakieś zbiorowe cele<sup>42</sup>.

Jak wskazuje M. Dybowski, w „trudnej sprawie” można, wedle Dworkina, przyjąć dwie strategie w podejściu do kwestii zasad. Po pierwsze, można traktować je jak reguły prawa twierdząc, że „niektóre zasady obowiązują jako prawo, a zatem muszą być brane pod uwagę przez sędziów orzekających w kwestii obowiązku prawnego”. Po drugie, można – negując prawne obowiązywanie zasad – twierdzić, że w „trudnych sprawach” „sędzia wykracza poza reguły, które jest zobowiązany stosować (tj. wykracza poza ‘prawo’), i sięga do pozaprawnych zasad, do których może się odwoływać, jeśli uzna to za stosowne”. Mamy więc alternatywne pojęcia zasady prawa. W tej drugiej sytuacji mamy do czynienia z sytuacją, gdy sędzia tworzy arbitralnie nowe prawo<sup>43</sup>. Zasady mają inną właściwość niż reguły: można je spełniać w różnym stopniu. Zasady wyrażają więc pewną „idealną powinność”, która w rzeczywistości nigdy nie jest w pełni realizowana, ale powinno się zmierzać do jej możliwie całkowitego spełnienia<sup>44</sup>.

## V. Metodologia rozstrzygnięcia *hard cases*

W koncepcji Dworkina istotne jest stwierdzenie, że szerokie rozumienie systemu prawa, ujmujące w swojej zawartości także pozaprawne normy i reguły postępowania, doprowadza do sytuacji, w której każdy przypadek ma swoje rozwiązanie. Co więcej, rola osoby stosującej prawo sprowadza się *de facto* do wyboru najbardziej optymalnej zasady, przy ewentualnym subsydiarnym wsparciu właściwej polityki. Według J. Stelmacha i R. Sarkowicza, sędzia spośród licznych wszystkich standardów bierze pod uwagę w pierwszej kolejności zwykłe zasady, a dopiero później *policies*. Nie może on swobodnie żonglować standardami w celu uzyskania preferowanego rozstrzygnięcia, lecz winien stosować te, które prowadzą do rozstrzygnięcia najlepiej pasującego do uznanej przez społeczeństwo doktryny społeczno-politycznej<sup>45</sup>. Dworkin trwa zatem w przekonaniu, że nie tylko nie może być mowy (na poziomie orzekania) o wolnym uznaniu sędziego, ale że istnieje tylko jedno trafne rozstrzygnięcie, do którego sędzia może dotrzeć w sposób racjonalny<sup>46</sup>.

Według M. Dybowskiego, teza Dworkina o prawach nie może zostać w pełni sformułowana bez innej tezy, zwanej przez niego tezą o jedynym właściwym roz-

<sup>41</sup> M. Masztalerz, *Reguły czy zasady? O standardach rachunkowości w świetle filozofii prawa Ronalda Dworkina*, [www.katrach.ue.poznan.pl/uploads/tinymce/Masztalerz%20-%20Reguly%20czy%20zasady.pdf](http://www.katrach.ue.poznan.pl/uploads/tinymce/Masztalerz%20-%20Reguly%20czy%20zasady.pdf), s. 89 [dostęp 30.06.2014].

<sup>42</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 54.

<sup>43</sup> M. Dybowski, *Ronaldi Dworkina...*, s. 105.

<sup>44</sup> J. Stermach, R. Sarkowicz, *Filozofia prawa...*, s. 52.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> M. Brzeska, *Podstawowe zagadnienia...*, s. 8.

strzygnięciu (*one right answer thesis*). Zakłada ona, że na pytanie o treść uprawnienia w danym przypadku, zawsze istnieje jedna prawidłowa odpowiedź, którą podmiot stosujący prawo odkrywa w zasadach. Podmiot stosujący prawo nie „wymyśla” bowiem praw zainteresowanych stron, lecz je odkrywa<sup>47</sup>. Podmiot stosujący prawo może przyjmować założenie, że zasada prawa jest potencjalną – w braku reguł i w razie niejasności – podstawą rozstrzygnięcia danej sprawy, by w toku sędziowskiego rozumowania eliminować, czy raczej nie uwzględniać pewnych zasad prawa, gdy inne, być może ze zmiennym powodzeniem, ukazywałyby swą przydatność, aż do zawężenia się kręgu rozważanych do współkonkurujących albo do jednej zasady, tworzącej merytoryczną podstawę decyzji<sup>48</sup>. Przypisanie zasadom wymiaru doniosłości ma wpływ na treść rozstrzygnięcia w sytuacji ewentualnego konfliktu zasad prawa. I tak, „gdy zasady krzyżują się ze sobą (na przykład wymóg ochrony konsumenta krzyżuje się z zasadami swobody zawierania umów), konflikty takie muszą być rozwiązywane przy uwzględnieniu względnej doniosłości każdej z nich”<sup>49</sup>.

## VI. Standardy regulacyjne definiujące pozycję członka zarządu

Przyjmując wskazaną powyżej sytuację braku normy kolizyjnej, pozwalającej na zdefiniowanie pozycji prawnej członka zarządu (według norm prawa pracy albo norm prawa handlowego), należy zdefiniować, według jakich standardów można rozwiązywać poszczególne regulacje prawne pozycji członka zarządu w spółce. Biorąc pod uwagę, jako punkt wyjścia, prezentowaną koncepcję R. Dworkina, stwierdzić należy, że powyższa analiza winna być dokonywana całościowo, bez dzielenia roli członka zarządu na rolę prawnopracowniczą i korporacyjną. Należy raczej zastanowić się nad funkcjonowaniem członka zarządu w spółce, ważąc interesy obydwu stron stosunków prawnych.

### 1. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa jako zasada interpretacyjna

Biorąc pod uwagę szczególną pozycję członka zarządu, jako członka organu zarządzającego spółki, warto zauważyć, że zasadą pozwalającą na prawidłowe zdefiniowanie poszczególnej instytucji prawnej jest społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa. Jak zauważa K. Piasecki, przy ocenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy mieć na względzie funkcję określonego prawa w społeczeństwie i interes społeczny (cel określonego rodzaju prawa). Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa wynika z jego treści i charakteru<sup>50</sup>. Pojęcie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa stanowi klauzulę generalną deter-

<sup>47</sup> M. Dybowski, *Ronalda Dworkina koncepcja...*, s. 112.

<sup>48</sup> *Ibidem*, s. 101.

<sup>49</sup> *Ibidem*, s. 102.

<sup>50</sup> K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, komentarz do art. 5.

minującą właściwe korzystanie z przewidzianych w przepisach instytucji prawnych. Społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa dookreśla w koniecznym stopniu sposób korzystania z prawa podmiotowego, pozwalając innym uczestnikom obrotu prawnego racjonalnie przewidywać aktualny oraz przyszły kształt sytuacji faktycznej i prawnej podmiotu i uwzględnić ją w toku wykonywania swoich praw podmiotowych. Inne postępowanie podmiotu nie jest uważane za wykonywanie prawa i takiemu podmiotowi nie tylko nie przysługuje roszczenie o udzielenie mu ochrony, ale ponadto pojawia się element jego odpowiedzialności za ewentualne skutki postępowania niezgodnego z przeznaczeniem prawa<sup>51</sup>.

W stosunkach pracy klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa służy ochronie w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych. Stanowi mechanizm ograniczający nadużywanie praw i wolności<sup>52</sup>. Według K.W. Barana, klauzula społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa ma na celu ochronę w stosunkach pracy ogólnych interesów społeczno-gospodarczych<sup>53</sup>.

## 2. Zapewnienie prawidłowego funkcjonowania spółki przez członka zarządu jako polityka interpretacyjna

Głównym celem zatrudnienia członka zarządu jest zapewnienie stabilnego, prawidłowego funkcjonowania spółki. W tym kontekście ochrona interesów spółki jawi się jako zdecydowanie silniejsza od potrzeby dostarczenia pracy, wynikającej *stricte* z przepisów prawa pracy. Można pokusić się o stwierdzenie, że polityka racjonalności działań gospodarczych, a w konsekwencji bezpieczeństwa obrotu gospodarczego, bierze w tym przypadku prymat nad polityką zatrudnienia, co oczywiście nie zwalnia spółki z obowiązku przestrzegania norm prawa pracy, ale jednocześnie pozwala na bardziej progospodarczą interpretację przypadków *hard cases*.

## VII. Zastosowanie koncepcji *hard cases* w kontynentalnym systemie prawa

Dokonując analizy w oparciu o metodologię *hard cases* nie można tracić z pola widzenia faktu, że koncepcja *hard cases* R. Dworkina została wypracowana w anglosaskim systemie prawa. System ten charakteryzuje się naczelną rolą precedensu, stanowiącego *de facto* źródło prawa. Jak zauważa J. Zajadło, zagadnienie trudnych spraw – *hard cases*, łączy się najczęściej z anglosaską kulturą prawną,

<sup>51</sup> A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak et al., *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: Część ogólna, Warszawa 2012, komentarz do art. 5.

<sup>52</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 21 listopada 2012 r., III APa 27/12, Lex, nr 1246752.

<sup>53</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 8.

a zwłaszcza z integralną filozofią prawa Ronalda Dworkina<sup>54</sup>. Problem trudnych przypadków jest bowiem wprost proporcjonalny do roli, jaką w systemie prawa odgrywają organy stosujące prawo, zwłaszcza sądy. Autor jednakże podkreśla, że powyższe nie oznacza, iż *hard cases* występują wyłącznie w modelu *common law* i są całkowicie obce kontynentalnej kulturze prawnej<sup>55</sup>.

Oczywiście Polska należy do systemu prawa stanowionego, w którym rozstrzygnięcia sądu nie mają mocy wiążącej dla późniejszych rozstrzygnięć. Jednak coraz częściej w języku potocznym wyroki krajowych sądów są określane mianem „precedensu” czy „sprawy precedensowej”<sup>56</sup>. E. Łętowska zwraca uwagę, że precedens oczywiście nie wchodzi do systemu prawa pozytywnego. Natomiast stawia pytanie, czy precedens jest elementem procesu decyzyjnego czy to sądu, czy to osoby, która stosuje prawo poza sądem w taki sam sposób, w jaki elementem tego systemu decyzyjnego jest system prawa<sup>57</sup>? Udzielając odpowiedzi wskazuje, że stosowanie precedensu staje się więc w tej sytuacji coraz bardziej naturalne. Kłopot polega na tym, że za precedens uchodzi pojedyncze rozstrzygnięcie, bez „opracowania”<sup>58</sup>. Ponadto prawu precedensowemu sprzyja europeizacja, i to w kilku płaszczyznach. Po pierwsze, prawo europejskie jest kształtowane w swoim korpusie poprzez kompromis z prawem *common law*. Po drugie, mamy Trybunał Sprawiedliwości czuwający nad tym, by *acquis* było przestrzegane<sup>59</sup>. Ponadto, jak zauważa T. Fleming-Kulesza, gdy dochodzi do przełamania dotychczasowej wykładni, możemy mówić w pewnym sensie o orzeczeniach precedensowych<sup>60</sup>.

W konsekwencji w prawie anglosaskim sędzia szuka precedensu w poszukiwaniu optymalnego rozstrzygnięcia, czuje się bowiem nim związany. W Polsce natomiast robi to, aby sąd wyższej instancji nie uchylił orzeczenia, a być może nawet po to, by uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego po prostu ładnie i mądrze wyglądało<sup>61</sup>.

Odwołując się w niniejszej monografii do koncepcji R. Dworkina, mam pełną świadomość odmienności systemu prawnego, w którym koncepcja się narodziła. Co więcej, część przedstawicieli teorii prawa uważa, że przyjęcie koncepcji reguł i zasad wymaga odrzucenia klasycznej pozytywistycznej koncepcji prawa,

<sup>54</sup> J. Zajadło, *Precedens rzeczywisty i pozorny, czyli po co prawnikom filozofia prawa*, [w:] *Precedens w polskim systemie prawa*, red. A. Śledzińska-Simon, M. Wyrzykowski, Warszawa 2010, s. 36.

<sup>55</sup> *Ibidem*, s. 40.

<sup>56</sup> E. Łętowska, *Czy w Polsce możemy mówić o prawie precedensowym?*, [w:] *ibidem*, s. 7.

<sup>57</sup> *Ibidem*, s. 9.

<sup>58</sup> *Ibidem*, s. 11.

<sup>59</sup> *Ibidem*, s. 12.

<sup>60</sup> T. Fleming-Kulesza, *Czy w Polsce możemy mówić o prawie precedensowym?*, [w:] *ibidem*, s. 16.

<sup>61</sup> J. Zajadło, *Precedens...*, s. 36.

bo zasady obowiązują w oparciu o inne niż pozytywistyczne kryteria<sup>62</sup>. Jednakże świadomie przyjmuję powyższą metodologię jako metodę sformułowania postulatów *de lege ferenda*, której rezultaty już w kontynentalnym systemie prawa mogłyby znaleźć wyraz w odpowiednich przepisach prawa stanowionego. Z drugiej strony zastosowanie przedmiotowej koncepcji może stać się pomocnym narzędziem w rękach sądów, mając na uwadze wypracowanie optymalnej, jednolitej linii orzecznictwa, interpretującego poszczególne zarysowane w niniejszej monografii problemy.

## § 6. Metodologia analizy

Biorąc pod uwagę specyfikę regulacji, wynikającą ze styku norm prawa pracy i prawa gospodarczego, w swojej dalszej analizie będę posługiwał się dyrektywami teorii Ronalda Dworkina. Nie sposób bowiem autorytatywnie stwierdzić, czy występuje faktyczna kolizja norm, pozwalająca na zastosowanie odpowiednich reguł interpretacyjnych. Nie ulega natomiast wątpliwości, że zasadne będzie doszukiwanie się prawdziwego sensu instytucji prawnych, w których wybór odpowiedniego *modus operandi* zostanie wzbogacony o pozaprawne w pozytywistycznym znaczeniu dyrektywy postępowania.

Opisaną powyżej politykę (*policy*) uważam, że należy jednakże wzbogacić o powinność realizacji funkcji ochronnej, wynikającej z przyjęcia przez spółkę regulacji prawa pracy poprzez zatrudnienie członka zarządu w ramach stosunku pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę, że w żaden sposób ustawodawca nie determinuje spółek kapitałowych do nawiązywania stosunków pracy z członkami zarządu, a w konsekwencji wiązania się twardym (bo mających na względzie ochronę interesów pracownika) reżimem prawa pracy.

Uważam jednakże, że odwołanie się do istoty funkcji ochronnej winno nastąpić w sytuacjach skrajnych, w których opisane powyżej standardy nie pozwolą na odkodowanie rzeczywistego celu danej instytucji prawnej.

<sup>62</sup> R. Sarkowicz, J. Stelmach, *Teoria prawa*, Kraków 1996, s. 168.





## Rozdział II.

# Determinanty zatrudnienia członka zarządu w ramach stosunku pracy

---

### § 1. Kodeksowe zdefiniowanie pozycji zarządu spółki kapitałowej

Spółka [kapitałowa – S.K.] jako osoba prawna jest samodzielnym podmiotem, który działa przez swe organy. Jej organem wykonawczo-reprezentacyjnym jest zarząd<sup>1</sup>. Jak wskazuje J. Modrzejewski, z kapitałowego charakteru spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wynika oddzielenie sfery własnościowej (funkcji inwestora) od funkcji zarządzania, która powierzona zostaje czynnikowi fachowemu<sup>2</sup>.

Stosownie do przepisów kodeksu spółek handlowych, zarząd jest organem posiadającym pełnię kompetencji w zakresie prowadzenia spraw spółki i reprezentowania jej w stosunkach zewnętrznych. Art. 201 k.s.h. stanowi, że zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę. Osoba wchodząca w skład organu osoby prawnej jedynie dysponuje majątkiem spółki, wyrażając jej wolę. Żadna z osób wchodzących w skład spółki nie jest więc posiadaczem mienia tej spółki, chyba że na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy (np. statutu spółki) wejdzie w jego legalne posiadanie lub zostanie ono powierzona tej osobie<sup>3</sup>. Funkcje zarządu polegają na administrowaniu majątkiem spółki oraz kierowaniu jej bieżącą działalnością<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 lutego 2008 r., I ACa 1255/07, „Monitor Prawniczy” 2013, nr 5, poz. 258.

<sup>2</sup> J. Okolski (red.), M. Safjan, W. Opalski et al., *Prawo handlowe*, wyd. 2, Warszawa 2008, s. 256.

<sup>3</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 23 października 2006 r., II AKa 224/06, OSAW 2008/1/73.

<sup>4</sup> W. Pyzioł, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo spółek*, Bydgoszcz 1998, s. 286.

Zarząd jest organem obligatoryjnym od momentu zarejestrowania spółki<sup>5</sup>. Jak zauważył I. Weiss, niekiedy już w umowie spółki powoływani są członkowie zarządu. Takie postanowienie nie stanowi integralnej części umowy spółki, a jedynie włączenie do tej umowy uchwały wspólników w tym zakresie. W przypadku zatem powołania innych członków zarządu w późniejszej uchwale wspólników, nie będzie konieczne dokonanie w tym celu zmiany umowy spółki<sup>6</sup>. Spółka w organizacji może działać za pośrednictwem pełnomocnika powołanego jednomyślną uchwałą wspólników. Zarząd może być jednoosobowy lub wieloosobowy. Do zarządu mogą być powołane osoby spośród wspólników lub spoza ich grona<sup>7</sup>. Nawet jeżeli zarząd jest jednoosobowy, podejmuje on również uchwały.

Zarząd jest organem uchwałodawczym bez względu na liczebność. Jest też organem wykonawczym wobec uchwał zgromadzenia wspólników, a w pewnych przypadkach rady nadzorczej i komisji rewizyjnej. Kompetencje zarządu nie mogą być przejmowane przez inne organy, chyba że wyraźny przepis tak stanowi. Dotyczy to przede wszystkim kompetencji w sferze reprezentacyjnej. Zarząd w pełni realizuje teorię organów i pełne rozumienie pojęcia działania, użytego w art. 38 k.c.<sup>8</sup>

Jak zwraca uwagę R. Czerniawski, w zakresie zarządzania spółką zarząd jest niezależny od pozostałych jej organów, tj. walnego zgromadzenia oraz rady nadzorczej. W stosunku do nich może zajmować pozycję organu wykonawczego, np. realizując uchwałę o podwyższeniu kapitału zakładowego lub negocjując i podpisując umowę z wybranym przez radę nadzorczą biegłym rewidentem do zbadania sprawozdania finansowego. Funkcje wykonawcze realizuje jednakże tylko w tych przypadkach, kiedy ustawa jednoznacznie wskazuje na kompetencje władcze walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej<sup>9</sup>. Jak natomiast wskazuje A. Kidyba, zarząd jest organem realizującym zdolność do czynności prawnych spółki z o.o.<sup>10</sup> Gdy działa zarząd spółki kapitałowej, działa sama spółka kapitałowa<sup>11</sup>.

Kodeks spółek handlowych do określenia organu wykonawczego spółki posługuje się określeniem „zarząd”. W doktrynie istnieje spór poglądów co do dowolności terminologicznej określania zarządu. Według A. Szajowskiego, M. Tarskiej i A. Szumańskiego, obojętne jest, jaką nazwę nosi zarząd spółki. Nieistotne jest także, jak nazwane są funkcje poszczególnych członków zarządu<sup>12</sup>. Odmien-

<sup>5</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych* (Dz.U.2000.94.1037), Lex [el.] 2014, komentarz do art. 201.

<sup>6</sup> W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo spółek...*, s. 283.

<sup>7</sup> *Ibidem*, s. 283.

<sup>8</sup> A. Kidyba, *Komentarz...*, komentarz do art. 201.

<sup>9</sup> R. Czerniawski, *Kodeks spółek handlowych. Przepisy o spółce akcyjnej. Komentarz*, Poznań 2004, komentarz do art. 368.

<sup>10</sup> A. Kidyba, *Komentarz...*, komentarz do art. 201.

<sup>11</sup> R. Szczesny, *Zarząd w spółkach kapitałowych*, Kraków 2004, s. 37.

<sup>12</sup> S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. 2., *Komentarz do artykułów 151–300*, wyd. 2, Warszawa 2005, s. 448.

ne stanowisko zajmuje R. Szczęsny, który kwestionuje poglądy doktryny stwierdzając, że nie ma znaczenia, jakiego terminu użyto w umowie spółki czy w statucie na określenie zarządu, np. dyrekcja spółki, rada dyrektorów, kierownictwo, rada zawiadowcza, rada zarządzająca. Zdaniem autora, k.s.h. wyraźnie nazywa organy spółki, a w konsekwencji zarówno wykładnia literalna, jak i systemowa, przemawiają za ścisłym określaniem zarządu spółki. Mogą w konsekwencji powstać wątpliwości co do charakteru tego organu i jego roli w spółce<sup>13</sup>. Stwierdzić należy, że powyższy aspekt może mieć szczególne znaczenie w kontekście dwuistości stosunków prawnych, łączących członka zarządu ze spółką. To właśnie dodatkowe określenie funkcji, jaką pełni członek zarządu (oczywiście w jednolitym organie), może determinować zakres jego czynności, a w konsekwencji wpływać na prawidłowe przeprowadzenie linii demarkacyjnej pomiędzy stosunkiem pracy, a obowiązkami wynikającymi ze stosunku organizacyjnego.

## § 2. Czasowy status członka zarządu

W kwestii pełnienia funkcji członka zarządu, zwraca uwagę A. Kidyba, że wskutek powołania do zarządu jego członkowie otrzymują mandat do występowania w charakterze organu osoby prawnej. Mandat do pełnienia funkcji można ująć jako upoważnienie danej osoby do pełnienia obowiązków i wykonywania praw członka zarządu<sup>14</sup>. Jak zauważa J. Modrzejewski, od zarządu jako organu osoby prawnej należy odróżnić członków zarządu. Ma to znaczenie, ponieważ wyjaśnia możliwość kadencyjności odrębnej członków zarządu, ewentualnego podziału kompetencji między poszczególnych członków zarządu, a także oceny skuteczności działań poszczególnych członków zarządu w imieniu spółki<sup>15</sup>. Jak podkreśla I. Weiss, członkami zarządu mogą być tylko osoby fizyczne, z uwagi na przewidzianą przepisami odpowiedzialność cywilną i karną tych osób, związaną z pełnieniem ich funkcji<sup>16</sup>. Wymóg powołania do zarządu jedynie osoby fizycznej, mającej pełną zdolność do czynności prawnych, ma charakter wymogu ustawowego, dlatego też powołanie w skład zarządu danej osoby z jego naruszeniem skutkuje nieważnością powołania<sup>17</sup>.

Status członka zarządu spółki określają umowa spółki i przepisy kodeksu spółek handlowych. W świetle tych unormowań za członka zarządu można uznawać tylko osobę, która w przewidzianym prawem trybie powołana została

<sup>13</sup> R. Szczęsny, *Zarząd...*, s. 38.

<sup>14</sup> A. Kidyba (red.), K. Kopaczyńska-Pieczniak, P. Bryłowski, *Prawo spółek handlowych*, Kraków 2004, s. 181.

<sup>15</sup> J. Okolski (red.), M. Safjan, W. Opalski et al., *Prawo...*, s. 301.

<sup>16</sup> W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo...*, s. 283.

<sup>17</sup> R. Uliasz, *Zarząd w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Komentarz do art. 201–211 Kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2012, s. 21.

na tę funkcję i której mandat nie wygaś<sup>18</sup>. W odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, stosownie do art. 202 § 1 k.s.h., jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej, mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za pierwszy pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu. W przypadku natomiast powołania członka zarządu na okres dłuższy niż rok, mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji członka zarządu, chyba że umowa spółki stanowi inaczej (art. 202 § 2). Natomiast w spółce akcyjnej, zgodnie z art. 369 § 1 k.s.h., okres sprawowania funkcji przez członka zarządu nie może być dłuższy niż pięć lat (kadencja). Ponowne powołania tej samej osoby na członka zarządu są dopuszczalne na kadencje nie dłuższe niż pięć lat każda. W obydwu spółkach kapitałowych, mandat członka zarządu wygasa również wskutek śmierci, rezygnacji albo odwołania ze składu zarządu (art. 202 § 4 – sp. z o.o.; art. 369 § 5 – S.A.). Mandat członka zarządu jest uprawnieniem do sprawowania funkcji piastuna organu osoby prawnej, natomiast kadencja wyznacza okres pełnienia funkcji w zarządzie<sup>19</sup>. Kadencja to zakładany przez statut spółki okres sprawowania funkcji członka zarządu, z upływem którego mandat wygasa<sup>20</sup>.

Oczywiście osoba powołana do zarządu powinna być poinformowana o zamiarze powołania oraz o samym fakcie powołania i powinna wybór przyjąć w sposób wyraźny lub dorozumiany. Bez zgody i wiedzy danej osoby nie można jej w związku z tym powołać do zarządu spółki<sup>21</sup>. Należy oczywiście podkreślić, że powołanie w rozumieniu przepisów kodeksu spółek handlowych nie oznacza podstawy nawiązania stosunku pracy. Oznacza jedynie powierzenie pełnienia zadań organu spółki, czyli powstanie tak zwanego stosunku organizacyjnego między spółką a osobą powołaną do pełnienia funkcji. Nie stanowi natomiast nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 k.p.<sup>22</sup> Powołanie do zarządu oznacza nawiązanie z nią stosunku organizacyjnego, od którego należy odróżnić powstanie stosunku prawnego pomiędzy członkiem zarządu a spółką<sup>23</sup>.

Zakwalifikowanie danej osoby jako członka zarządu nie jest natomiast zależne od tego, czy i w jakim zakresie faktycznie spełnia ona swoje obowiązki w spółce. Za członka zarządu nie można też uznawać osoby, której mandat wygaś, a która nadal faktycznie wykonuje obowiązki przynależne członkowi zarządu<sup>24</sup>. Jak

<sup>18</sup> Wyrok WSA w Olsztynie z 23 lutego 2012 r., I SA/OI 739/11, Lex, nr 1117515.

<sup>19</sup> Wyrok SN z 10 listopada 2006 r., I CSK 246/06, OSNC 2007/7-8/124.

<sup>20</sup> Wyrok SN z 13 maja 2010 r., IV CSK 531/09, Lex, nr 678025.

<sup>21</sup> Wyrok NSA z 9 marca 2012 r., II FSK 1714/10, Lex, nr 1244090.

<sup>22</sup> Wyrok SN z 23 stycznia 2009 r., I PK 118/08, Lex, nr 736703.

<sup>23</sup> W. Pyziół, A. Szumański, I. Weiss, *Prawo...*, s. 283.

<sup>24</sup> Wyrok WSA w Olsztynie z 23 lutego 2012 r., I SA/OI 739/11, Lex, nr 1117515.

ponadto wskazał Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 9 marca 2012 r., pełnienie funkcji członka zarządu jest powiązane z formalnym przyjęciem tej funkcji, a nie z faktycznym wpływem na działanie spółki<sup>25</sup>.

### § 3. Stosunek pracy, jako następcza podstawa świadczenia pracy przez członka zarządu

W następstwie powołania do pełnienia funkcji w rozumieniu prawa handlowego mogą zostać nawiązane różne stosunki prawne między spółką a osobą sprawującą funkcję. Nawiązanie stosunku pracy nie jest składnikiem powołania w rozumieniu prawa handlowego, ani nie jest koniecznym lub oczywistym następstwem owego powołania<sup>26</sup>. Każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne, skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług, o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze, w ramach umów cywilnoprawnych<sup>27</sup>.

Jak zauważa K. Klecha, stosunek pracy może być także rozpatrywany na płaszczyźnie swobody, wchodzącej w zakres wolności działalności gospodarczej. W kontekście konstytucyjnym stosunek pracy będzie postrzegany przez zatrudnionego jako realizacja wolności pracy, która zgodnie z art. 65 Konstytucji, jest ujęta wielopłaszczyznowo jako wolność wyboru pracy, jej rodzaju, wyboru zawodu oraz wolność wyboru miejsca pracy, oznaczającą wolność wyboru miejscowości oraz pracodawcy. Zatem wolność pracy postrzegana jest jako zespół swobód pracownika<sup>28</sup>. Oczywiście wolność wykonywania zawodu nie ma charakteru absolutnego. Konstytucja w art. 65 ust. 1 zdanie drugie, wyraźnie upoważnia do ustanawiania wyjątków od tej wolności, przy czym w myśl tego przepisu wyjątki te muszą być określone w drodze ustawy. Wszelkie ograniczenia wolności wykonywania zawodu muszą ponadto spełniać wymogi określone w art. 31 ust. 3, który wyznacza ogólne granice ingerencji organów władzy publicznej w sferę praw konstytucyjnych<sup>29</sup>. Jak natomiast podkreśla W. Skrzydło, praca znajdująca się pod ochroną państwa, stanowi ważny element, na którym opiera się gospodarka narodowa<sup>30</sup>.

<sup>25</sup> Wyrok NSA z 9 marca 2012 r., II FSK 1714/10, Lex, nr 1244090.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 23 stycznia 2009 r., I PK 118/08, Lex, nr 736703.

<sup>27</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9 stycznia 2013 r., III AUa 626/12, Lex, nr 1281079.

<sup>28</sup> K. Klecha, *Wolność działalności gospodarczej w Konstytucji RP*, Warszawa 2009, s. 158.

<sup>29</sup> Wyrok WSA w Gliwicach z 18 września 2008 r., III SA/Gl 341/08, Lex, nr 566801.

<sup>30</sup> W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Lex 2013, komentarz do art. 65.

Z punktu widzenia pracodawcy stosunek pracy można ująć w kontekście swobody zatrudniania. Swoboda ta skupia w sobie wiązkę swobód, wśród których można wskazać w szczególności na 1) swobodę doboru pracownika, 2) swobodę w nawiązywaniu oraz rozwiązywaniu stosunku pracy, 3) swobodę w kształtowaniu treści stosunku pracy<sup>31</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że w kontekście zatrudniania członków zarządu zasada wolności pracy zostaje przesunięta na etap powierzania mandatu członkowi zarządu w drodze powołania na podstawie przepisów k.s.h. Strony stosunku pracy, pozostając wobec siebie w stosunku organizacyjnym, nie korzystają już z wolności w zakresie wyboru drugiej strony stosunku pracy czy warunków pracy (takich chociażby, jak najbardziej podstawowy, tj. rodzaj pracy). Zatrudnienie członka zarządu odbywa się już poprzez zatrudnienie konkretnej osoby (wcześniej zdeterminowanej powołaniem) na określone stanowisko (członka zarządu, czasem z dodatkowym określeniem czynności zarządczych). Oczywiście powyższe nie oznacza, że strony nie cieszą się z wolności konstytucyjnych, natomiast istotne jest podkreślenie, iż punkt ciężkości przedmiotowych wolności zostaje przesunięty na wcześniejszy niż nawiązanie stosunku pracy, etap wzajemnych relacji stron.

Art. 201 k.s.h. nie określa w sposób kompleksowy kwalifikacji podmiotowych wymaganych od osoby, która mogłaby sprawować mandat w zarządzie spółki z o.o.<sup>32</sup> Przywołując tezę wyroku Sądu Najwyższego, nie ulega wątpliwości, że podejmując się pełnienia funkcji członka zarządu (przyjmując wybór do wiadomości) osoba powinna posiadać elementarną wiedzę o sprawach spółki, w tym sprawach finansowych. Obowiązek ten istnieje także wówczas, gdy w ramach podziału obowiązków między członków wieloosobowego zarządu, jeden lub część członków dopuści do pozbawienia ich faktycznego wpływu na zarządzanie spółką<sup>33</sup>.

Powołanie do zarządu spółki kapitałowej oznacza *de facto* powierzenie mandatu, prowadząc do nawiązania stosunku organizacyjnego, regulowanego przepisami prawa spółek. Powołanie w skład zarządu spółki kapitałowej jest tylko aktem inwestytury na określoną funkcję, na mocy tego powołania nie powstaje stosunek pracy. Oznacza to, że takie powołanie (odwołanie) jest skuteczne w stosunkach wewnętrznych spółki, a wpis zmian w składzie osobowym zarządu w rejestrze sądowym ma tylko charakter deklaratoryjny<sup>34</sup>. Oczywiście powołanie na stanowisko prezesa lub członka zarządu spółki handlowej nie oznacza, że jego stosunek pracy ma status powołania<sup>35</sup>. Sąd Najwyższy podkreślił,

<sup>31</sup> K. Klecha, *Wolność...*, s. 159.

<sup>32</sup> R. Uliasz, *Zarząd...*, s. 20.

<sup>33</sup> Wyrok NSA z 9 marca 2012 r., II FSK 1714/10, Lex, nr 1244090.

<sup>34</sup> Wyrok SN z 7 lipca 2005 r., V CK 839/04, Lex, nr 536022.

<sup>35</sup> Wyrok SN z 2 grudnia 2004 r., I PK 51/04, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 2, poz. 30.

że ustawodawca przewiduje stosowanie przepisów dotyczących umowy o pracę na czas nieokreślony do stosunku pracy na podstawie powołania – z pewnymi wyłączeniami, jeżeli przepisy dotyczące tego stosunku nie stanowią inaczej. Nie przewiduje natomiast sytuacji odwrotnej<sup>36</sup>. Aby między spółką a członkiem jej zarządu powstał stosunek pracy, niezbędne jest zawarcie umowy o pracę<sup>37</sup>.

Osobę fizyczną pełniącą funkcję członka zarządu w spółce prawa handlowego może jednocześnie wiązać ze spółką stosunek organizacyjno-prawny i stosunek pracy<sup>38</sup>. Jak zauważa Sąd Najwyższy<sup>39</sup>, w orzecznictwie SN panuje zgodny pogląd, według którego osoba fizyczna pełniąca funkcję członka zarządu w spółce prawa handlowego może być podwójnie powiązana z tą spółką. Może ją wiązać ze spółką stosunek organizacyjno-prawny i jednocześnie stosunek pracy. Pierwszy z nich podlega regulacji k.s.h., a drugi przepisom k.p.

Nasuwa się jednakże wątpliwość, czy dokonywane konsekwentnie w judykaturze Sądu Najwyższego rozdzielenie źródeł regulacji i *stricte* odrębne traktowanie stosunku organizacyjnego i stosunku pracy, pozwala na właściwe zdefiniowanie pozycji prawnej członka zarządu jako pracownika.

#### § 4. Domniemanie kompetencji członka zarządu jako *ratio legis* zatrudnienia w ramach stosunku pracy

Jak zostało już powyżej wspomniane, członek zarządu zachowuje pełnię kompetencji w zakresie prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania. Stosownie do art. 204 § 1 k.s.h., w odniesieniu do spółki z o.o., prawo członka zarządu do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentowania dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych spółki. Analogiczną treść, dotyczącą reprezentacji w spółce akcyjnej, zawiera art. 372 § 1 k.s.h. stanowiąc, że prawo członka zarządu do reprezentowania spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych. W art. 204 k.s.h. mowa jest o wszystkich czynnościach sądowych i pozasądowych, odnosząc to – inaczej niż w spółce akcyjnej – do prowadzenia spraw i reprezentowania spółki<sup>40</sup>.

Prowadzenie spraw należy do czynności o charakterze wewnętrznym (czynności faktyczne, organizacyjne). Często czynności te są efektem czynności reprezentacyjnych lub powodują podjęcie czynności reprezentacyjnych. Prowadzenie

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> Wyrok SN z 19.11.2013 r., I PK 120/13, LEX nr 1448684.

<sup>38</sup> Wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7/371-372.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 23.03.2012 r., II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7/371-372.

<sup>40</sup> A. Kidyba, *Komentarz...*, komentarz do art. 204.

spraw i reprezentacja składają się na działanie spółki. Organem realizującym zdolność do czynności prawnych spółki jest zarząd. Zasady prowadzenia spraw spółki zależą od wspólników, którzy ustalając treść statutu, mogą ustalić reguły prowadzenia spraw<sup>41</sup>.

Prowadzenie spraw spółki, stanowiąc uprawnienie członka zarządu, jednocześnie zostało w przepisach ustanowione jako jego obowiązek. Każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki (art. 208 § 2 – sp. z o.o., art. 371 § 1 – S.A.). Według R. Czerniawskiego, przepis art. 371 § 1 podkreśla kolegialny charakter zarządu z jednej strony, z drugiej zaś równouprawnienie członków zarządu w zakresie prowadzenia spraw spółki. W praktyce w regulaminie zarządu albo w odrębnej uchwale często zostaje określony podział obowiązków pomiędzy poszczególnych członków zarządu. Jest to podział o charakterze wyłącznie wewnętrznym, określający, który z członków zarządu odpowiada za daną sferę działalności spółki<sup>42</sup>.

W odniesieniu do prowadzenia spraw spółki, statut czy umowa spółki może ograniczyć lub wyłączyć obowiązek lub prawo do prowadzenia spraw spółki przez jednego lub więcej członków zarządu. W takim przypadku statut powinien określać, z jakich uprawnień lub obowiązków może korzystać lub nie korzystać dany członek zarządu. Ograniczenie to lub wyłączenie może być wskazane przez określenie rodzaju członkostwa w zarządzie, różnicując w ten sposób zakres uprawnień lub obowiązków w zakresie prowadzenia spraw spółki w zależności od stanowiska prezesa, wiceprezesa czy członka zarządu, czy też przez określenie stanowisk – np. członek zarządu ds. rozwoju, członek zarządu ds. finansowych itd.<sup>43</sup>

Biorąc pod uwagę szeroki, albowiem niezdefiniowany zakres kompetencji członka zarządu w sferach opisanych powyżej, zasadne – zwłaszcza w odniesieniu do wieloosobowego zarządu – może być nawiązanie z członkami zarządu stosunków pracy, co pozwoli na zdefiniowanie zakresu ich zadań w zarządzie oraz w konsekwencji pozwoli na możliwość bardziej konsekwentnego i rygorystycznego rozliczania z powierzonych zadań. Charakter prawny funkcji członka zarządu (nawet w przypadku, gdy funkcja ta jest wykonywana w ramach stosunku pracy) oznacza nie tylko obowiązek wykonywania czynności zarządzających (obowiązek wykonywania powierzonych zadań), ale też zwiększony zakres odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za skutki działań kierowanej spółki, a więc i skutki działań osób w tej spółce zatrudnionych<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> *Ibidem*, komentarz do art. 371.

<sup>42</sup> R. Czerniawski, *Kodeks spółek handlowych...*, komentarz do art. 371.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> Wyrok NSA z 9 marca 2012 r., II FSK 1714/10, Lex, nr 1244090.



## § 5. Pozycja prawna członka zarządu w ramach stosunku pracy

### I. Wymiar organizacyjny

Członek zarządu jest obowiązany do osobistego wykonywania powierzonej mu funkcji<sup>45</sup>. W konsekwencji przekonanie, że członek zarządu może na podstawie pełnomocnictwa umocować drugiego członka zarządu do wykonywania czynności, które wchodzą w zakres sprawowania funkcji członka zarządu spółki, jest błędne z tej przyczyny, że członek zarządu jest obowiązany do osobistego wykonywania powierzonej mu funkcji<sup>46</sup>. Jak zauważa A. Kidyba, prowadzenie spraw jest realizowane przy pomocy wielu innych osób (kierownicy działów, zakładów, filii itp.). Jednakże są oni jedynie aparatem pomocniczym zarządu. Nieco inaczej jest w przypadku reprezentacji<sup>47</sup>. O ile zarząd w procesie prowadzenia spraw nie może być całkowicie wyłączony i nie można „zdjąć” odpowiedzialności z członków zarządu za działania i zaniechania, o tyle proces dokonywania czynności prawnych może być powierzony innym osobom<sup>48</sup>. Nawet jeżeli są indywidualne kadencje członków zarządu, nie zwalnia ich to z obowiązku współdziałania, w szczególności podejmowania uchwał. Jeżeli zarząd jest jednoosobowy, to tylko ta osoba ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw spółki. Inne osoby (kierownicy, dyrektorzy) są jedynie zespołem wykonawczym w stosunku do zarządu<sup>49</sup>. Należy przy tym zwrócić uwagę, że kodeks spółek handlowych pozostawia znaczną swobodę wspólnikom w zakresie ukształtowania składu, kompetencji i zasad powoływania zarządu<sup>50</sup>.

### II. Wymiar podatkowy

#### 1. Uwagi wstępne

Omawiając aspekt podatkowy zatrudniania członka zarządu, warto zwrócić uwagę na związki prawa finansowego z prawem pracy. Jak zauważa A. Kosteci, w nauce prawa finansowego spotkać się można tylko z ogólnymi uwagami na temat związków prawa finansowego z prawem pracy. Sprowadzają się one z reguły do stwierdzenia, że związki te występują zwłaszcza przy regulowaniu

<sup>45</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 4 lutego 2013 r., I ACa 54/13, Lex, nr 1315729.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> A. Kidyba, *Komentarz...*, komentarz do art. 201.

<sup>48</sup> *Ibidem*.

<sup>49</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 301–633 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych*, Lex [el.] 2014, komentarz do art. 371.

<sup>50</sup> J. Okolski (red.), M. Safjan, W. Opalski et al., *Prawo...*, s. 256.

wynagrodzeń pracowników i przy realizacji różnych świadczeń społecznych na rzecz ludności<sup>51</sup>.

W konsekwencji zatrudnienie członka zarządu w aspekcie podatkowym sprowadza się do wyboru najbardziej optymalnego rozwiązania pod kątem obciążeń podatkowych, biorąc pod uwagę interes członka zarządu oraz interes spółki. Pod pojęciem podatku rozumie się nie tylko świadczenia pieniężne nazwane tak przez ustawodawcę, lecz również świadczenia, które mają wszelkie cechy podatku, lecz nie zostały w taki sposób nazwane przez ustawodawcę<sup>52</sup>.

## 2. Prawo członka zarządu – wspólnika do dywidendy

Podatkowe argumenty, przemawiające za zatrudnieniem członka zarządu w ramach stosunku pracy, pojawią się zwłaszcza w odniesieniu do tych sytuacji, gdy członek zarządu jest jednocześnie wspólnikiem bądź akcjonariuszem spółki. Członek zarządu może sprawować swój mandat nieodpłatnie, uzyskując korzyści z faktu bycia wspólnikiem czy akcjonariuszem spółki. Stosownie do art. 191 § 1 k.s.h., wspólnik ma prawo do udziału w zysku wynikającym z rocznego sprawozdania finansowego i przeznaczonym do podziału uchwałą zgromadzenia wspólników. Zgodnie natomiast z art. 347 § 1 k.s.h., akcjonariusze mają prawo do udziału w zysku wykazanym w sprawozdaniu finansowym, zbadanym przez biegłego rewidenta, który został przeznaczony przez walne zgromadzenie do wypłaty akcjonariuszom. Prawo do zysku jest związane z akcją, nie zaś z osobą akcjonariusza, tak więc o przysługiwaniu bądź nie, roszczenia o wypłatę dywidendy decydować będzie fakt, czy w chwili powzięcia uchwały o podziale zysku dana osoba była uprawniona z akcji. Dlatego do czasu spełnienia w danym roku przesłanek powstania roszczenia o wypłatę dywidendy akcjonariusz nie posiada uprawnienia do żądania świadczenia od spółki<sup>53</sup>.

Wypłaty dywidendy na podstawie art. 191 k.s.h., czy to w formie pieniężnej, czy w naturze, nie można rozpoznawać w kategorii zwolnienia z długu, o którym można by mówić jedynie wówczas, gdyby wspólnik uprawniony do dywidendy, zgodnie z wymogami art. 508 k.c. zwolnił spółkę z obowiązku jej wypłaty. Bez względu na to, czy dywidenda jest wypłacana w formie pieniężnej czy niepieniężnej, po stronie spółki wypłacającej dywidendę nie powstaje przysporzenie, bowiem wiąże się nie z przyrostem majątkowym, ale z pomniejszeniem aktywów spółki. Opodatkowanie wypłaty dywidendy jako przychodu, biorąc pod uwagę, że wypłata następuje z opodatkowanego zysku, prowadzi do podwójnego opodatkowania dochodu w spółce. Wartość przekazanych przez spółkę w ramach

<sup>51</sup> A. Kostecki, *Związki prawa finansowego i prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 13.

<sup>52</sup> J. Brolik, R. Dowgier, L. Etel et al., *Ordynacja podatkowa. Komentarz*, Lex 2013, komentarz do art. 1.

<sup>53</sup> Wyrok WSA w Poznaniu z 27 czerwca 2012 r., I SA/Po 306/12, Lex, nr 1239716.

dywidendy akcji nie może być zrównywana z ceną w rozumieniu art. 14 ust. 1 u.p.d.o.p., skoro czynność ta (wypłata) nie ma charakteru odpłatnego<sup>54</sup>.

Zgodnie z art. 192 k.s.h., kwota przeznaczona do podziału między wspólników nie może przekraczać zysku za ostatni rok obrotowy, powiększonego o niepodzielone zyski z lat ubiegłych oraz o kwoty przeniesione z utworzonych z zysku kapitałów zapasowego i rezerwowych, które mogą być przeznaczone do podziału. Kwotę tę należy pomniejszyć o niepokryte straty, udziały własne oraz o kwoty, które zgodnie z ustawą lub umową spółki powinny być przekazane z zysku za ostatni rok obrotowy na kapitały zapasowy lub rezerwowe. Uprawnionymi do dywidendy za dany rok obrotowy są wspólnicy, którym udziały przysługiwały w dniu powzięcia uchwały o podziale zysku (art. 193 § 1 k.s.h.). Dywidendę wypłaca się w dniu określonym w uchwale wspólników. Jeżeli uchwała wspólników takiego dnia nie określa, dywidenda jest wypłacana w dniu określonym przez zarząd (art. 193 § 4).

Umowa spółki może upoważniać zarząd do wypłaty wspólnikom zaliczki na poczet przewidywanej dywidendy za rok obrotowy, jeżeli spółka posiada środki wystarczające na wypłatę (art. 194). Zgodnie z art. 195 § 1 k.s.h., spółka może wypłacić zaliczkę na poczet przewidywanej dywidendy, jeżeli jej zatwierdzone sprawozdanie finansowe za poprzedni rok obrotowy wykazuje zysk. Zaliczka może stanowić najwyżej połowę zysku osiągniętego od końca poprzedniego roku obrotowego, powiększonego o kapitały rezerwowe utworzone z zysku, którymi w celu wypłaty zaliczek może dysponować zarząd, oraz pomniejszonego o niepokryte straty i udziały własne.

Pamiętać przy tym należy, że niepodzielony zysk spółki kapitałowej przeznaczony na kapitał podstawowy spółki osobowej nie stanowi przychodu udziałowców; wspólnicy nie muszą więc płacić podatku dochodowego<sup>55</sup>.

### 3. Stosunek pracy członka zarządu jako koszt uzyskania przychodu

Alternatywę dla spółki do wypłaty wspólnikom czy akcjonariuszom udziałów w zysku, może stanowić zatrudnienie tych osób, pełniących funkcję w zarządzie, na podstawie stosunku pracy. Zatrudnienie w ramach stosunku pracy w oczywisty sposób będzie wiązało się z koniecznością wypłaty na ich rzecz należnego wynagrodzenia, stosownie do wartości świadczonej przez nich pracy. W takim przypadku umowa o pracę stanowi podstawę prawną do uzyskiwanego przez niego wynagrodzenia (art. 378 § 1 k.s.h.). Także i wtedy może mu być przyznane, oprócz wynagrodzenia, także prawo do określonego udziału w zysku rocznym spółki, który jest przeznaczony do podziału pomiędzy akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1 k.s.h.<sup>56</sup> Niemniej zatrudnienie członka zarządu przez

<sup>54</sup> Wyrok WSA we Wrocławiu z 7 lipca 2011 r., I SA/Wr 707/11, Lex, nr 898793.

<sup>55</sup> Wyrok NSA z 8 sierpnia 2008 r., II FSK 871/08, Lex, nr 411845.

<sup>56</sup> Wyrok SN z 13 maja 2010 r., IV CSK 531/09, Lex, nr 678025.

spółkę i wiążąca się z powyższym konieczność wypłaty należnego wynagrodzenia będzie generowała koszty uzyskania przychodu dla spółki. Zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, kosztami uzyskania przychodów są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów. W u.p.d.o.p. nie sformułowano w sposób wyraźny definicji legalnej pojęcia przychodu, w art. 12 przywołanej ustawy enumeratywnie wymieniono jego rodzaje – co pozwala przyjąć, że przychodem są co do zasady korzyści ustalone kasowo (wartości faktycznie otrzymane), bądź memoriałowo (wartości, które zgodnie z zaksięgowaniem powinny wpłynąć, lecz jeszcze to nie nastąpiło). Literalne brzmienie art. 15 ust. 1 u.p.d.o.p. nie pozostawia wątpliwości, że koszty, o których jest mowa w tymże przepisie, pozostają w relacji z przychodem, a nie zyskiem netto – są to wydatki poniesione w celu uzyskania przychodu. Uwzględnia się je, co do zasady, przy obliczaniu dochodu – czyli nadwyżki sumy przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągniętymi w danym roku podatkowym (art. 7 ust. 2 u.p.d.o.p.). Z powyższego wywieść należy wniosek, że koszty uzyskania przychodu odejmuje się od przychodu, a nie zysku netto. Bezsporne jest ponadto rozumienie pojęcia „zysk netto”, jako kwoty czystego zysku, pozostałego po opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób prawnych. Treść art. 16 ust. 1 u.p.d.o.p. nie daje podstawy do powtórznego ujmowania w kosztach uzyskania przychodów wydatków finansowanych z zysku netto, a więc po wcześniejszym obciążeniu tego dochodu podatkiem dochodowym od osób prawnych<sup>57</sup>. Oczywiście należy zwrócić uwagę, że przesłanką zaliczania do kosztów uzyskania przychodów nie powinien być stosowany przez spółkę mechanizm zawyżania kosztów, czy zaliczanie wydatków wynikających z dowodów niedokumentujących rzeczywistych zdarzeń gospodarczych<sup>58</sup>. Za utrwalony w doktrynie należy uznać pogląd, że aby koszt mógł zostać uznany za koszt uzyskania przychodów, muszą być spełnione następujące warunki: 1) koszt ten musi zostać poniesiony, 2) celem jego poniesienia powinno być osiągnięcie przychodów, zabezpieczenie lub zachowanie źródła przychodów, 3) nie może on znajdować się na liście zawartej w art. 16 ust. 1, stanowiącej katalog kosztów, które nie mogą być zaliczane do kosztów uzyskania przychodów. Dopiero łączne spełnienie tych warunków pozwala dany wydatek uznać za koszt uzyskania przychodów. Zwrot „w celu” oznacza, że nie każdy wydatek poniesiony przez podatnika w związku z prowadzoną działalnością podlega odliczeniu jako koszt podatkowy, lecz tylko ten wydatek, którego poniesienie ma lub może mieć wpływ na powstanie przychodów oraz zabezpieczenie lub zachowanie źródeł przychodu<sup>59</sup>.

Oczywiście nie ulega wątpliwości, że w świetle przepisów kodeksu spółek handlowych niedopuszczalne jest dokonywanie bez podstawy prawnej jakich-

<sup>57</sup> Wyrok NSA z 16 kwietnia 2013 r., II FSK 1692/11, „Dziennik. Gazeta Prawna. Księgowość i Podatki” 2013, nr 86, s. 3.

<sup>58</sup> Wyrok NSA z 28 stycznia 2014 r., II FSK 673/12, Lex, nr 1450362.

<sup>59</sup> Wyrok WSA w Krakowie z 19 kwietnia 2013 r., I SA/Kr 205/13, Lex, nr 1325217.

kolwiek przesunąć majątkowych między wspólnikami a spółką. Ochrona przewidziana w tym przepisie ma na celu zapewnienie integralności majątku spółki z ograniczoną odpowiedzialnością<sup>60</sup>.

### III. Wymiar ochrony ubezpieczeń społecznych

#### 1. Stosunek pracy jako tytuł ubezpieczenia społecznego

Nawiązanie stosunku pracy przez członka zarządu ze spółką może być determinowane wolą objęcia członka zarządu systemem ubezpieczeń społecznych. Jak wskazuje K. Dziwota, z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych powołanie do zarządu, nie stanowiąc nawiązania stosunku pracy, nie wymaga zawarcia umowy o pracę lub nawiązania innego stosunku prawnego. Przy tak stworzonej konstrukcji pełnienia funkcji członka zarządu, osoba ta obok sprawowania tej funkcji może mieć jako współistniejący, odrębny stosunek pracy. Skoro zatem w związku z pełnieniem funkcji członka zarządu nie dojdzie do powstania stosunku prawnego rodzącego obowiązek ubezpieczenia społecznego to uznać należy, że osoby powołane do pełnienia tej funkcji nie będą podlegać ubezpieczeniom społecznym<sup>61</sup>. Rzecz jasna, w konsekwencji z tytułu samego powołania na członka zarządu spółki kapitałowej nie płyną jeszcze żadne obowiązki w kwestii opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i inne<sup>62</sup>. Zatem dopiero zawarcie umowy o pracę (bądź cywilnoprawnej umowy, na podstawie której będzie świadczona praca) doprowadzi do powstania tytułu ubezpieczenia społecznego. Według tzw. zasady automatyzmu, powstanie stosunku pracy powoduje jednocześnie powstanie stosunku ubezpieczenia społecznego, co oznacza, że pracownik podlega ochronie od godz. 0.00 dnia, od którego powstał stosunek pracy, niezależnie od uprzedniego faktu zgłoszenia do ubezpieczenia lub zapłacenia składki<sup>63</sup>. Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 1, ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>64</sup>, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami (z wyłączeniem prokuratorów). Bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku

<sup>60</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 21 lutego 2006 r., I ACa 629/05, OSAB 2006/1/3.

<sup>61</sup> J. Wantoch-Rekowski (red.), T. Brzezicki, W. Dobek et al., *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Toruń–Warszawa 2007, s. 41.

<sup>62</sup> J. Pawłowska (red.), *Ubezpieczenia społeczne. 509 pytań i odpowiedzi*, Warszawa 2008, s. 312.

<sup>63</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, t. 1, Warszawa 2006, s. 59.

<sup>64</sup> Dz.U. z 2009 r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.

pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał<sup>65</sup>. Co więcej, podjęcie pracy w celu uzyskania świadczeń jest dopuszczalne i nie świadczy o intencji obejścia prawa, czy też o nieważności umowy<sup>66</sup>. Trudno uznać, że dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia. Między innymi dlatego kobietom ciężarnym przysługuje ochrona przed odmową zatrudnienia z powodu ciąży, a odmowa nawiązania stosunku pracy podyktowana taką przyczyną jest traktowana jako dyskryminacja ze względu na płeć<sup>67</sup>.

Dla powstania stosunku ubezpieczenia społecznego istotne znaczenie ma nie samo formalne zawarcie umowy o pracę, lecz jej realizacja z zachowaniem reżimu stosunku pracy. [...] Dla ważności zawartej i realizowanej umowy bez znaczenia pozostaje, że zawierając umowę osoba czyni to w celu zapewnienia sobie ochrony z systemu ubezpieczeń społecznych. Jednakże warunkiem koniecznym dla powstania stosunku ubezpieczenia społecznego jest, aby taka umowa została zawarta przez strony, które ją zawierając, mają zamiar wywołania skutków prawnych z niej wynikających (wszystkich) i aby była ona realizowana<sup>68</sup>.

W judykaturze Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych, zwraca się uwagę, że również bycie w ciąży przez pracownicę, nie stanowi przeszkody w nawiązaniu stosunku ubezpieczenia społecznego, będącego konsekwencją zawarcia umowy o pracę. Według judykatury, samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem<sup>69</sup>. Oczywiście, wprowadzie dążenie kobiety ciężarnej do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem, albo mającej na celu obejście prawa, jednak nie wyklucza to w szczególnych przypadkach uznania takiej umowy za nieważną ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego<sup>70</sup>.

<sup>65</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16 stycznia 2014 r., III AUa 522/13, Lex, nr 1428152.

<sup>66</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 stycznia 2014 r., III AUa 764/13, Lex, nr 1422314.

<sup>67</sup> Wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex, nr 272551.

<sup>68</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 4 lutego 2014 r., III AUa 695/13, Lex, nr 1439146.

<sup>69</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 5 listopada 2013 r., III AUa 120/13, Lex, nr 1402866.

<sup>70</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 28 sierpnia 2013 r., III AUa 1553/12, Lex, nr 1375803.

## 2. Skutki stwierdzenia pozorności umowy o pracę dla stosunku ubezpieczenia społecznego

Oczywiście nie może być mowy o objęciu systemem ubezpieczeń społecznych w przypadku, gdy umowa o pracę, będąca materialnoprawną podstawą dla nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego, okazała się nieważna na skutek uznania jej za zawartą dla pozorów. Skoro, zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s., ubezpieczeniom społecznym podlegają pracownicy, a za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy, to koniecznym warunkiem objęcia ubezpieczeniami jest rzeczywiste istnienie tego stosunku prawnego. Zawarcie umowy o pracę stanowi czynność prawną, jeśli więc umowa o pracę jest nieważna z powodu wady oświadczenia woli pod postacią pozorności, to i sam stosunek pracy nie powstaje. Natomiast o pozorności czynności prawnej wnioskować należy z całokształtu okoliczności dotyczących momentu zawarcia umowy i przez pryzmat zdarzeń późniejszych<sup>71</sup>.

Przepis art. 6 ust. 1 pkt 1 u.s.u.s. stanowi o obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym pracowników, czyli – stosownie do art. 22 k.p. – osób rzeczywiście zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko umowę o pracę „formalnie zawarły”. Tak więc zawarcie umowy o pracę bez zamiaru jej świadczenia w ramach stosunku pracy, w celu uzyskania ubezpieczenia społecznego (prawa do urlopów związanych z chorobą lub macierzyństwem), nie wywołuje skutku objętego zamiarem stron (uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego), gdyż warunkiem uzyskania tego prawa jest istnienie i rzeczywiste wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy. Zamiar nawiązania stosunku ubezpieczenia społecznego bez rzeczywistego wykonywania umowy o pracę świadczy o fikcyjności zgłoszenia do pracowniczego ubezpieczenia społecznego. A w sytuacji, w której stronom umowy o pracę przyświeca jedynie intencja włączenia do ubezpieczenia społecznego (i uzyskanie świadczeń płynących z tego ubezpieczenia) pod pozorem zatrudnienia bez jego rzeczywistego wykonywania (art. 83 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), zawarcie umowy o pracę nie może rodzić skutków prawnych i stanowić podstawy do uznania, iż osoba, która zawarła taką umowę podlega ubezpieczeniu społecznemu pracowników<sup>72</sup>. Jak wynika ze stanowiska judykatury, umowa o pracę jest zawarta dla pozorów (art. 83 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać

<sup>71</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24 września 2013 r., III AUa 1652/12, Lex, nr 1381409.

<sup>72</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 11 lutego 2014 r., III AUa 929/13, Lex, nr 1439034.

z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy<sup>73</sup>.

Zawarcie umowy o pracę dla pozorów art. 83 § 1 k.c. wyklucza możliwość objęcia osoby występującej w pozornym stosunku prawnym jako pracownik, ubezpieczeniami społecznymi z tytułu powyższej umowy. Natomiast zawarcie umowy o pracę wyłącznie w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, nie powoduje nieważności takiej czynności prawnej jako mającej na celu obejście ustawy (art. 58 § 1 k.c.), jeżeli na jej podstawie praca w reżimie określonym w art. 22 § 1 k.p. faktycznie jest wykonywana. Innymi słowy, motywacja skłaniająca do zawarcia umowy o pracę nie ma znaczenia dla jej ważności przy założeniu rzeczywistego jej świadczenia zgodnie z warunkami określonymi w art. 22 § 1 k.p.<sup>74</sup>

W efekcie podleganie ubezpieczeniom społecznym z określonych tytułów, a w konsekwencji również podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, wynikają z rzeczywistego stanu i sposobu wykonywania pracy, a nie z samego faktu sporządzenia umowy w określony sposób<sup>75</sup>. Przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składki ubezpieczeniowej są zarówno wypłaty w gotówce, jak i wartość świadczeń w naturze, z których korzysta ubezpieczony<sup>76</sup>. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p.<sup>77</sup>

### 3. Wypłata wynagrodzenia a pozorność umowy o pracę

W praktyce funkcjonowania zdarza się, że w ocenie stron nawiązujących stosunek pracy, sam fakt wypłaty wynagrodzenia oraz odprowadzenia należnych składek tytułem ubezpieczeń społecznych stanowi wystarczającą przesłankę dla uznania rzeczywistego nawiązania stosunku pracy. Tak jednakże nie jest, bowiem jedynym warunkiem za prawdziwością świadczenia pracy w ramach stosunku pracy jest faktyczne świadczenie pracy przez pracownika, co zostało opisane powyżej. Przystąpienie do ubezpieczenia i opłacanie składki przez podmiot, który nie świadczy pracy, nie stanowi przesłanki objęcia ubezpieczeniem społecznym

<sup>73</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 stycznia 2014 r., III AUa 764/13, Lex, nr 1422314.

<sup>74</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14 stycznia 2014 r., III AUa 755/13, Lex, nr 1415798.

<sup>75</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11.05.2012 r., III AUa 908/11, POSAG 2012/4/156-173.

<sup>76</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia...*, s. 39.

<sup>77</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 27 marca 2014 r., III AUa 923/13, Lex, nr 1454453.



i stania się jego podmiotem. Skutku takiego nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 k.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, z wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 k.p.). Tym samym bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracę taką wykonywał<sup>78</sup>.

W konsekwencji wynagrodzenie członka zarządu spółki wypłacone na podstawie nieważnej umowy nie wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, gdyż umowa nieważna od samego początku nie rodzi obowiązku objęcia ubezpieczeniami społecznymi<sup>79</sup>.

Biorąc pod uwagę zaprezentowane powyżej stanowiska judykatury stwierdzić należy, że następcze realizowanie czynności właściwych dla prawidłowo nawiązanego stosunku pracy może być niewystarczającą determinantą dla stwierdzenia faktu nawiązania stosunku pracy. O ile sam fakt świadczenia pracy na podstawie nieważnie zawartej umowy może zostać uznany za wystarczający dla uznania nawiązania stosunku pracy *per facta concludentia*, o tyle dokonywanie czynności pochodnych wobec złożonych oświadczeń woli o nawiązaniu stosunku pracy, nie sanuje nieważnie zawartej umowy, nie uchylając wadliwości treści czynności prawnych. Sam fakt zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, czy wypłata wynagrodzenia nie przesądza o prawidłowości zawartej umowy o pracę.

<sup>78</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 7 listopada 2013 r., III AUa 291/13, Lex, nr 1409154.

<sup>79</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 18 lutego 2014 r., III AUa 786/13, Lex, nr 1439153.



## Rozdział III.

# Zawieranie umowy o pracę z członkiem zarządu (szczególne zasady reprezentacji spółki)

---

### § 1. Generalne zasady reprezentacji spółki – pracodawcy

Zasady reprezentacji pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, w tym także spółki kapitałowej, definiuje kodeks pracy w art. 3<sup>1</sup>. Zgodnie z powyższym przepisem, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Oczywiście powyższa zasada uwzględnia sytuację, gdy spółka jest jednocześnie pracodawcą. Możliwa natomiast jest również sytuacja, gdy wyodrębniona część spółki została w regulacjach wewnętrznych spółki (umowie spółki czy statucie) uznana za odrębnego pracodawcę. Pamiętać bowiem należy, że zgodnie z art. 3 k.p., jedynie warunek zatrudnienia pracownika determinuje uznanie za pracodawcę, niezależnie od formy organizacyjnej. W takim przypadku następuje ograniczenie uprawnień osoby prawnej w zakresie stosunków pracy. Status spółki w takim przypadku różni się ze statutem pracodawcy<sup>1</sup>.

Według K. Rączki, regułą jest, że w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca będący jednostką organizacyjną działa przez osobę lub organ zarządzający, jednak za takiego pracodawcę może działać także inna wyznaczona osoba. Wyznaczenie to może być dokonane bądź w przepisie prawa, bądź w statucie albo innym akcie ustrojowym lub porządkowym, wreszcie może być następ-

---

<sup>1</sup> K. Piwowarczyk, *Wewnętrzna jednostka organizacyjna spółki jako pracodawca*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005, s. 130.

stwem udzielenia danej osobie pełnomocnictwa<sup>2</sup>. Oczywiście należy zwrócić uwagę, że pełnomocnictwo stanowi odrębną podstawę prawną reprezentacji w sytuacji braku innej legitymacji do reprezentacji pracodawcy. Nie ma potrzeby udzielania pełnomocnictwa w sytuacji gdy inna podstawa prawna kreuje daną osobę, jako umocowaną do reprezentowania pracodawcy. Jak zauważa A. Świątkowski, dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, będącego jednostką organizacyjną przez osobę lub organ zarządzający tą jednostką lub inną wyznaczoną do tego osobę, nie jest uzależnione od udzielenia jej pełnomocnictwa<sup>3</sup>.

Szczególne znaczenie w kontekście powyższych reguł reprezentacji ma sformułowanie „inna wyznaczona do tego osoba”, albowiem w konsekwencji przepisy kodeksu pracy zakreślają w sposób zdecydowanie szerszy krąg osób legitymowanych do reprezentowania spółki w sprawach z zakresu prawa pracy. Również w aspekcie procesowym krąg osób upoważnionych do udzielania pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczony jest przez art. 3<sup>1</sup> k.p., a nie przez art. 38 k.c.<sup>4</sup> W konsekwencji spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p.<sup>5</sup>

Pamiętać należy, na co zwraca uwagę doktryna, że przepis powyższy ma zastosowanie zarówno do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, mających charakter oświadczeń woli, jak i do innych czynności<sup>6</sup>. Istotą regulacji z art. 3<sup>1</sup> k.p. w zakresie dotyczącym wyznaczenia osoby do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy jest jej wskazanie na innej zasadzie niż pełnomocnictwo, z czym wiąże się możliwość udzielania przez nią pełnomocnictwa do działania za pracodawcę<sup>7</sup>. Choć w art. 3<sup>1</sup> k.p. mowa jest o osobie zarządzającej oraz o osobie wyznaczonej, nie znaczy to jednak, że zawsze musi być to tylko jedna osoba, jak również, że funkcji polegającej na dokonywaniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy nie może pełnić organ zarządzający, i to niezależnie od tego, czy jest to organ wieloosobowy, czy monokratyczny<sup>8</sup>.

<sup>2</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 9, Warszawa 2008, s. 19.

<sup>3</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2006, s. 15. Jak zauważa autor, pełnomocnictwo jest konieczne do dokonywania czynności procesowych w postępowaniu regulowanym odrębnymi przepisami w sprawach z zakresu prawa pracy.

<sup>4</sup> Postanowienie SN z 14 maja 2001 r., I PZ 9/01, OSNP 2003/7/180.

<sup>5</sup> Wyrok SN z 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNP 1999/12/385.

<sup>6</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 31.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007/11-12/159.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 lipca 2013 r., III APa 9/13, Lex, nr 1362666.

## § 2. Reprezentacja spółki w czynnościach z członkami zarządu

Zarząd spółki, jak zostało to opisane w rozdziale II, posiada domniemanie kompetencji w reprezentowaniu spółki, dlatego też przepisy k.s.h., mając na celu uniknięcie ewentualnego konfliktu interesów pomiędzy spółką a członkiem zarządu, przewidują szczególną formę reprezentacji spółki w czynnościach dokonywanych z członkiem zarządu. Stosownie do art. 210 k.s.h. w odniesieniu do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz art. 379 § 1 k.s.h. w odniesieniu do spółki akcyjnej, w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników bądź uchwałą walnego zgromadzenia. Przepisy art. 210 i 379 k.s.h. mają charakter *iuris cogentis* i ich postanowienia nie mogą zostać umownie wyłączone lub modyfikowane. Dlatego też skutkiem niezachowania odpowiedniej reprezentacji w wyżej określonych sytuacjach jest nieważność czynności prawnej<sup>9</sup>. Celem przepisu art. 210 § 1 k.s.h. (379) jest ochrona interesów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, a pośrednio także jej wspólników i wierzycieli na wypadek konfliktu interesów, który może ujawnić się w sytuacji, gdy członek zarządu zawiera umowę „z samym sobą”, a więc kiedy po obu stronach umowy występują te same osoby<sup>10</sup>. Przepis art. 210/379 k.s.h. odnosi się do wszystkich umów zawieranych przez spółkę z członkiem zarządu, a nie tylko umów związanych ze sprawowaną funkcją członka zarządu<sup>11</sup>. Jak zauważają R. Czerniawski i A. Rapacka, uprawnienie rady nadzorczej dotyczy zawierania, zmiany lub rozwiązywania umowy. Nie obejmuje natomiast kwestii związanych z jej wykonaniem. Tym samym członkowie zarządu mogą wobec siebie np. decydować o udzieleniu urlopu czy wypłaceniu wynagrodzenia, oczywiście w ramach obowiązujących przepisów i umów<sup>12</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że przewidziany w art. 379 § 1 k.s.h. (art. 210 § 1 k.s.h.) wymóg reprezentowania spółki przez radę nadzorczą jest spełniony także wtedy, gdy działająca kolegiąlnie (art. 390 § 1 k.s.h.) rada nadzorcza podjęła uchwałę (odpowiednią większością, na posiedzeniu z zachowaniem wymaganego quorum), w której wyraziła zgodę na dokonanie określonej, objętej hipotezą tego przepisu czynności i ustaliła treść tej czynności, a samo oświadczenie – odpowiadające dokładnie uchwale – potrzebne do jej dokonania, złożył upoważniony

<sup>9</sup> A. Kucharska, *Reprezentacja w spółkach kapitałowych*, Warszawa 2004, s. 12; P. Pinior, *Nadzór wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 2013.

<sup>10</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 9 października 2012 r., II AKa 265/12, Lex, nr 1238647.

<sup>11</sup> Wyrok SN z 20 grudnia 2001 r., III RN 164/00, Lex, nr 448049.

<sup>12</sup> R. Czerniawski, A. Rapacka, *Pomiędzy prawem a finansami, Poradnik członka rady nadzorczej spółki akcyjnej*, Warszawa 2007 s. 111.

do tego członek rady nadzorczej. Upoważnienie do złożenia tego oświadczenia (nazywanego niezbyt fortunnie czynnością techniczno-prawną) może wynikać z uchwały rady nadzorczej lub regulaminu rady nadzorczej uchwalonego przez walne zgromadzenia. Jeżeli w regulaminie rady nadzorczej postanowiono ogólnie, że czynności objętych hipotezą art. 379 § 1 k.s.h. dokonuje w imieniu spółki przewodniczący rady nadzorczej lub inny jej członek, wykładnia tego postanowienia w zgodzie z art. 379 § 1 k.s.h. prowadzi do wniosku, że upoważnia ono tylko do złożenia oświadczenia o treści odpowiadającej warunkom dokonania czynności określonym w uchwale rady nadzorczej<sup>13</sup>. W konsekwencji kolegialność działania rady w związku z funkcją z art. 379 § 1 k.s.h. może wyrazić się przez podpisanie umowy przez wszystkich członków rady albo przez podjęcie uchwały o akceptacji umowy<sup>14</sup>. Biorąc pod uwagę powyższe, z techniczno-organizacyjnego punktu widzenia umowa o pracę z członkiem zarządu spółki może być podpisana w imieniu pracodawcy (spółki) przez osobę wyłonioną spośród członków rady nadzorczej. Jednak istotne jest, aby rada nadzorcza nie przekazywała na rzecz jednego ze swych wybranych członków całości kompetencji do dokonywania w imieniu rady „wszelkich czynności faktycznych, prawnych i procesowych”, takie bowiem „upoważnienie” w rzeczywistości jest obejściem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa i przez to nieważne (art. 58 § 1 k.c.). Czynności przewodniczącego rady nadzorczej powinny sprowadzać się wyłącznie do dokonywania czynności techniczno-prawnych polegających na komunikowaniu członkowi zarządu spółki oświadczenia woli pracodawcy-spółki (w imieniu, której działa rada nadzorcza) zamiast rady nadzorczej występującej *in corpore*<sup>15</sup>.

Kompetencja rady nadzorczej do reprezentowania spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w stosunkach prawnych z członkami jej zarządu (art. 203 k.h., obecnie art. 210 k.s.h.), nie zawsze stanowi wystarczającą podstawę prawną do uznania wyłącznego uprawnienia rady nadzorczej do reprezentowania spółki w stosunkach pracy z członkami zarządu, zwłaszcza gdy postanowienia umowy założycielskiej spółki nie przewidują wyraźnie kompetencji tego organu do nawiązywania lub kształtowania stosunków pracy z członkami zarządu, ale pozostawiają to w gestii zgromadzenia wspólników<sup>16</sup>.

Rozstrzygnięcie, który ze wskazanych w art. 210 § 1 k.s.h. podmiotów (rada nadzorcza czy pełnomocnik) reprezentuje spółkę wobec członków zarządu, może być dokonane w wewnętrznych aktach spółki (w umowie spółki z o.o., uchwale zgromadzenia wspólników). W razie braku takiej regulacji, spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (w której została powołana rada nadzorcza) w sprawach z zakresu prawa pracy wobec członków jej zarządu może być – co do zasady – repre-

<sup>13</sup> Wyrok SN z 22 marca 2012 r., V CSK 84/11, Lex, nr 1214611.

<sup>14</sup> Wyrok SN z 28 kwietnia 2010 r., I PK 208/09, Lex, nr 602203.

<sup>15</sup> Wyrok SN z 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, Lex, nr 533075.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 255/04, OSNP 2005/22/355.

zentowana zarówno przez radę nadzorczą, jak i przez pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników<sup>17</sup>.

To, że członek zarządu nie może reprezentować spółki w umowie z innym członkiem zarządu (art. 210 § 1 k.s.h. w związku z art. 58 § 1 k.c.) nie oznacza, że jego zachowanie jest bez znaczenia przy ocenie oświadczenia woli spółki (art. 60 k.c.), gdyż nawet w aspekcie czynności prawnej może być to wyrażone przez każde zachowanie, a ocena w tym względzie zależy od indywidualnych okoliczności sprawy<sup>18</sup>.

### § 3. Uchwała jako materialnoprawny tytuł do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu

#### I. Istota uchwały jako podstawy dla nawiązania stosunku pracy z członkiem zarządu

Czynność prawna zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu jest poprzedzana wewnętrzną (dyskrecjonalną) decyzją spółki o zatrudnieniu w charakterze członka zarządu, podejmowaną w formie stosownej uchwały właściwego organu spółki. Oczywiście od przedmiotowej uchwały należy odróżnić uchwałę zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia) o powołaniu członka zarządu w ramach stosunku organizacyjnego. Samo bowiem podjęcie uchwały o powołaniu w skład zarządu, tworzy stosunek organizacyjny, regulowany przepisami kodeksu spółek handlowych. Zgromadzenie wspólników może podejmować uchwały jeżeli w obradach uczestniczy określona liczba wspólników, a właściwie – reprezentowana jest oznaczona część kapitału zakładowego, czyli spełniony jest wymóg kworum. Podkreślić należy, że nie można utożsamiać liczby wspólników obecnych na zgromadzeniu z liczbą reprezentowanych udziałów, gdyż wspólnik nie musi uczestniczyć w zgromadzeniu osobiście, ale może w tym celu ustanowić pełnomocnika, który reprezentować go będzie na zgromadzeniu i w zależności od zakresu umocowania, uprawniony będzie także do głosowania<sup>19</sup>. W konsekwencji uchwała powołująca w skład zarządu w ramach stosunku organizacyjnego ma charakter konstytutywny, wywołując skutki prawne bez konieczności podjęcia jakiegokolwiek dodatkowej czynności<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Wyrok SN z 4 sierpnia 2009 r., I PK 42/09, Lex, nr 528156.

<sup>18</sup> Wyrok SN z 28 czerwca 2012 r., II PK 290/11, Lex, nr 1235830.

<sup>19</sup> A.M. Dereń, *Prawo gospodarcze, Wybrane zagadnienia*, Nysa 2005, s. 131; A. Kidyba, *Prawo handlowe*, Warszawa 2004, s. 386–392.

<sup>20</sup> P. Antoszek, *Cywilnoprawny charakter uchwał wspólników spółek kapitałowych*, Warszawa 2009, s. 258.

Zwykle z prowadzeniem spraw osoby prawnej przez określony organ łączy się ustawowa kompetencja tego samego organu do działania w stosunkach zewnętrznych, w tym do dokonywania czynności prawnych. Samo złożenie oświadczenia woli może mieć też złożony charakter. Ustawa lub akty regulujące ustroj osób prawnych przewidują w określonych sytuacjach konieczność współdziałania z innymi organami tej samej osoby prawnej, która często przybiera postać obowiązku uzyskania zgody na dokonanie czynności prawnej. Konieczność współdziałania nie może jednak oznaczać obowiązku uzyskiwania zgody na wszystkie czynności objęte prowadzeniem spraw lub też kierowaniem działalnością osoby prawnej. Przyjęcie takiego rozwiązania uniemożliwiłoby normalne funkcjonowanie osoby prawnej<sup>21</sup>. Odwołanie oraz wybór członka zarządu spółki z o.o. następuje na mocy uchwały zgromadzenia wspólników, której skuteczność nie zależy od dokonania odpowiedniego wpisu w rejestrze handlowym<sup>22</sup>. Decyzja spółki przejawiać się będzie zazwyczaj w podjęciu uchwały przez wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością bądź walne zgromadzenie w S.A., ewentualnie w formie uchwały rady nadzorczej, umocowującej jednocześnie członka rady nadzorczej do złożenia oświadczenia woli przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu. Podejmowanie uchwały jako czynność poprzedzająca nawiązanie stosunku pracy stanowi instytucję właściwą dla specyfiki jednostek organizacyjnych; jest to instytucja nieznana regulacjom prawa pracy, a w odniesieniu do spółek kapitałowych została ona uregulowana w całości w przepisach kodeksu spółek handlowych. Odmienne stanowisko zajmuje A. Szumański stwierdzając, że za absurdalny należy uznać przykład, gdy rada nadzorcza w celu podpisania umowy o pracę z członkiem zarządu musi uzyskać z mocy umowy albo statutu spółki zgodę zgromadzenia wspólników czy walnego zgromadzenia<sup>23</sup>. Oczywiście należy zgodzić się z poglądem autora, w sytuacji gdy umowa bądź statut spółki reguluje kwestie nawiązywania stosunków pracy z członkami zarządu<sup>24</sup>, za całkowicie odmienną natomiast należy uznać sytuację, gdy umowa bądź statut w ogóle nie przewidywały wariantów zatrudniania członków zarządu. W takiej sytuacji zasadne wydaje się podjęcie stosownej uchwały przez odpowiedni organ.

Jak wskazuje A. Kidyba, podejmowanie uchwał czy to na zgromadzeniu, czy poza zgromadzeniem, wiąże się ze składanymi przez wspólników oświadczeniami

<sup>21</sup> Wyrok SN z 18 września 2012 r., I CSK 52/12, Lex, nr 1250550.

<sup>22</sup> Wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 619/01, OSNP 2004/11/191.

<sup>23</sup> S. Sołtyński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. 1: *Komentarz do artykułów 1–150*, Warszawa 2006, s. 277.

<sup>24</sup> Co więcej, w takiej sytuacji statut bądź umowa spółki staje się źródłem prawa pracy; zob.: wyrok SN z 11 czerwca 1997 r. (I PKN 201/97, OSNP 1998/10/296), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w tym zakresie, w jakim reguluje prawa i obowiązki zatrudnionych w niej pracowników będących wspólnikami, a nadto czyni to w sposób bardziej korzystny niż powszechnie obowiązujące przepisy, jest źródłem prawa pracy (art. 9 § 1 KP).



woli w akcie głosowania. Powstaje zasadniczy problem, jak kwalifikować uchwały wspólników, bowiem większość uchwał ma charakter czynności faktycznych. A. Kidyba wskazuje, że niektóre jednak mają cechy zbiorowych oświadczeń woli składanych spółce. Uchwała wspólników wywołuje skutki prawne wobec spółki i wobec osób trzecich. W pierwszym przypadku chodzi o uchwały mające znaczenie wewnętrzne odnoszące się do prowadzenia spraw, natomiast w sytuacji na przykład wyrażenia zgody na dokonanie czynności prawnych przez spółkę, uchwały mają charakter oświadczeń woli organu spółki<sup>25</sup>. Jak zauważa T. Szczurowski, dokonywanie przez spółkę kapitałową czynności prawnych musi uwzględniać wymagania wynikające z teorii organów (art. 38 k.c.), a także warunki przypisania w świetle tej teorii czynności prawnej spółce kapitałowej, co nierzadko skutkować będzie uznaniem czynności prawnej za niedokonaną (*actum non existens*)<sup>26</sup>.

Odnosząc się do charakteru prawnego podejmowanej uchwały judykatura zwraca uwagę, że nie można uznać uchwał organów osób prawnych za czynności prawne, bez względu na to, czy są skierowane na zewnątrz, czy pozostają wewnętrzną sprawą danego podmiotu. Uchwały te nie są podejmowane przez podmiot prawa, tylko stanowią wyraz woli organu takiej osoby, nie wywołują samodzielnie skutków prawnych na zewnątrz spółki (jak to ma miejsce w przypadku czynności prawnej), ale stanowią jedynie element bardziej złożonego stanu faktycznego, który dopiero może być uznany za czynność prawną dokonywaną przez spółkę<sup>27</sup>. W konsekwencji uchwała nie będąc samodzielnie czynnością prawną, ale aktem wewnętrznym przygotowującym daną czynność, stosunek prawny, dla którego stanowi źródło, nie może sama stanowić przedmiotu powództwa<sup>28</sup>. Wskazuje się w literaturze, że powstająca w wyniku głosowania uchwała nie jest oświadczeniem woli, chociaż stanowi akt woli spółki, z uwagi na okoliczność, że oświadczenie woli musi być złożone w imieniu podmiotu prawa i musi wywoływać skutki prawne wobec niego samego, a zgromadzenie ani nie reprezentuje spółki, ani samo nie jest samodzielnym podmiotem<sup>29</sup>.

## II. Następstwa braku uchwały dla istnienia stosunku pracy

Skoro oświadczenie woli złożone przez spółkę winno zostać poprzedzone stosowną uchwałą, zatem należy poddać analizie skutki zawarcia w imieniu spółki

<sup>25</sup> A. Kidyba, *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, t. 1: *Komentarz do art. 1–300 k.s.h.*, Warszawa 2011, wyd. 8, komentarz do art. 227.

<sup>26</sup> T. Szczurowski, *Wadliwość czynności prawnych spółek kapitałowych na tle sankcji kodeksu cywilnego*, Warszawa 2012, s. 18.

<sup>27</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 listopada 2009 r., V ACa 352/09, Lex, nr 599725.

<sup>28</sup> *Ibidem*.

<sup>29</sup> A. Hajos-Iwańska, *Nieważność czynności prawnych w prawie spółek kapitałowych*, Warszawa 2014, s. 42.

działającej jako pracodawca umowy o pracę bez stosownej uchwały. Następstwa braku podjęcia odpowiedniej uchwały zostały przewidziane w art. 17 kodeksu spółek handlowych. Rozstrzygając wątpliwość dotyczącą doniosłości prawnej uchwał zgromadzenia oraz rady nadzorczej, wyrażających zgodę na dokonanie czynności prawnej przez spółkę, ustawodawca przyjął formalne kryterium podziału tych uchwał, różnicując skutki prawne ich braku w zależności od tego, jaka była podstawa prawna podjęcia uchwały<sup>30</sup>. Należy zwrócić uwagę, że ustawodawca rozróżnia skutki braku podjęcia stosownej uchwały w sytuacji, gdy obowiązek jej podjęcia wynikał z ustawy oraz w sytuacji, gdy powinność powzięcia uchwały wynikała z umowy bądź statutu spółki. Możliwe jest *de lege lata* przyjęcie konstrukcji tzw. fałszywego organu osoby prawnej i zastosowanie *per analogiam* przepisu art. 103 k.c. zarówno w sytuacji, w której czynności prawnej dokonuje „prawidłowo ukształtowany organ osoby prawnej”, a dla wywołania skutków tej czynności brakuje wystąpienia jedynie dalszych jeszcze zdarzeń prawnych (np. odpowiedniego potwierdzenia lub zgody innych organów statutowych danej osoby prawnej – por. art. 17 k.s.h.), jak i wówczas, gdy pojawia się od początku brak właściwej reprezentacji osoby prawnej<sup>31</sup>.

Stosownie do brzmienia art. 17 § 1 k.s.h., jeżeli do dokonania czynności prawnej przez spółkę ustawa wymaga uchwały wspólników albo walnego zgromadzenia bądź rady nadzorczej, czynność prawna dokonana bez wymaganej uchwały jest nieważna. Termin „nieważność” użyty w art. 17 § 1 k.s.h. odnosi się, analogicznie do terminu „nieważność” użytego w art. 17 k.c. – do konsekwencji braku potwierdzenia czynności prawnej w odpowiednim terminie, a nie – podlegających jedynie uwzględnieniu przy rozstrzyganiu o rodzaju sankcji – do konsekwencji wadliwości czynności prawnej występujących już w chwili dokonania czynności prawnej<sup>32</sup>. Artykuł 17 § 1 k.s.h. ma zastosowanie do skutków czynności prawnej podjętej przez osobę reprezentującą spółkę bez zgody właściwego organu spółki<sup>33</sup>.

Przepisy przy tym nie przewidują bezwzględnej nieważności czynności prawnej w żadnej sytuacji braku uchwały. Art. 17 § 2 pozwala organom spółki na podjęcie uchwały, wyrażającej zgodę na nawiązanie stosunku pracy z członkiem zarządu już po zawarciu umowy o pracę. Stosownie bowiem do art. 17 § 2,

<sup>30</sup> Z. Kuniewicz, S. Czepita, *Aspekty wadliwości czynności prawnych spółki kapitałowej*, RPEiS 2002, z. 3, s. 3.

<sup>31</sup> Wyrok SN z 22 stycznia 2014 r., III CSK 33/13, Lex, nr 1455726.

<sup>32</sup> Wyrok SN z 17 kwietnia 2009 r., III CSK 304/08, Lex, nr 511002. Według Z. Kuniewicza i S. Czepity, nie sposób mówić o nieważności bezwzględnej czynności prawnej, na co wskazywałoby brzmienie art. 17 § 1 k.s.h., skoro jednocześnie paragraf 2 cytowanego przepisu pozwala na konwalidację czynności powziętej uprzednio bez stosownego umocowania prawnego, wyrażonego w formie uchwały. Zob. Z. Kuniewicz, S. Czepita, *Aspekty...*, s. 3.

<sup>33</sup> Postanowienie SN z 10 kwietnia 2013 r., IV CSK 516/12, Lex, nr 1331352.

zgoda może być wyrażona przed złożeniem oświadczenia przez spółkę albo po jego złożeniu, nie później jednak niż w terminie dwóch miesięcy od dnia złożenia oświadczenia przez spółkę. Potwierdzenie wyrażone po złożeniu oświadczenia ma moc wsteczną od chwili dokonania czynności prawnej. Wynikająca z art. 17 § 1 i 2 k.s.h. sankcja bezskuteczności zawieszony pozwala respektować ustawowe wymagania zgody jednego organu spółki na czynności dokonywane przez inny organ spółki bez uszczerbku zarówno dla chronionych przez te wymagania interesów, jak i dla potrzeby niezwłocznego dokonywania czynności prawnych<sup>34</sup>. Przy badaniu zgodności uchwały z ustawą należy stwierdzić nie tylko, czy zostały zachowane wszystkie określone w ustawie wymogi formalne zwoływania zgromadzenia i podejmowania na nim uchwał, ale także zbadać wpływ określonych uchybień formalnych na treść konkretnej uchwały. Nie jest to niemające podstaw w art. 252 k.s.h. różnicowanie sprzeczności uchwały z ustawą, lecz taka wykładnia tego przepisu, która bierze pod uwagę nie tylko jego literalne brzmienie, ale także cel, dla którego ustawodawca wprowadził rygorystyczne przepisy regulujące zwoływanie zgromadzeń wspólników oraz procedurę podejmowania uchwał na tym zgromadzeniu<sup>35</sup>.

W przypadku, gdy konieczność powzięcia uchwały wynikała z postanowień umowy bądź statutu spółki, stosownie do brzmienia § 3 cytowanych przepisów, czynność prawna dokonana bez zgody właściwego organu spółki, wymaganej wyłącznie przez umowę spółki albo statut, jest ważna, jednakże nie wyklucza to odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki albo statutu. Należy zwrócić uwagę, że w art. 17 § 3 k.s.h. chodzi przede wszystkim o czynności prawne dokonywane przez zarząd spółki kapitałowej, ponieważ zwykle to zarząd jest tym organem, który dokonuje za spółkę czynności prawnych. Przepis ten może mieć jednak odpowiednie zastosowanie do sytuacji, w której spółkę reprezentować musi inny niż zarząd organ, w konkretnej sytuacji rada nadzorcza, ponieważ czynność prawna (na przykład zawarcie umowy) jest dokonywana między spółką a członkiem jej zarządu (art. 379 k.s.h.). Przepis art. 17 § 3 k.s.h. może mieć zatem odpowiednie zastosowanie do sytuacji, w której do dokonania czynności prawnej przez spółkę reprezentowaną przez radę nadzorczą wymagana jest uchwała walnego zgromadzenia. W konsekwencji brak uchwały walnego zgromadzenia spółki akcyjnej nie powoduje nieważności umowy o pracę z członkiem zarządu spółki, jeżeli wymaganie zgody walnego zgromadzenia na jej zawarcie przez radę nadzorczą wynika wyłącznie ze statutu, a nie z ustawy<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Wyrok SN z 17 kwietnia 2009 r., III CSK 304/08, Lex, nr 511002.

<sup>35</sup> Wyrok SN z 12 października 2012 r., IV CSK 186/12, Lex, nr 1275001.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 25 maja 2005 r., I PK 249/04, OSNP 2006/9-10/142.

### III. Podważenie uchwały warunkiem skutecznego podważenia zawartej umowy

Skoro uchwała legitymowanego organu spółki stanowi pierwotną podstawę nawiązania z członkiem zarządu umowy o pracę, zatem dla skutecznego zakwestionowania zawartej umowy, konieczne jest uprzednie podważenie uchwały. Zarzut wadliwego podjęcia uchwały przez właściwy organ spółki prawa handlowego w kwestii zgody na dokonanie czynności nie jest skuteczny w postępowaniu o stwierdzenie nieważności tej czynności, jeśli sama uchwała nie została skutecznie zaskarżona we właściwym trybie<sup>37</sup>. Pamiętać przy tym należy, że prawomocny wyrok uchylający uchwałę, o której mowa w art. 17 § 1 k.s.h., lub stwierdzający jej nieważność, nie wywiera skutków wobec osób trzecich działających w dobrej wierze<sup>38</sup>.

## § 4. Następstwa naruszenia zasad reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy

### I. Charakter czynności zawarcia umowy o pracę

Naruszenie zasad reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu będzie prowadziło do wadliwości czynności nawiązania stosunku pracy. W myśl przyjętej w polskim prawie tzw. teorii organów, oświadczenie woli składane przez piastuna organu jest oświadczeniem samej osoby prawnej<sup>39</sup>. Jak podkreśla Z. Świderski, organ jest integralnym składnikiem osobowości osoby prawnej<sup>40</sup>. Zgodnie z teorią organów osoby prawnej, opartą na unormowaniu art. 67 § 1 k.p.c. i art. 38 k.c., do podjęcia decyzji i wyrażenia woli osoby prawnej, powołane są osoby fizyczne wchodzące w skład jej organu i działanie tych osób traktowane jest jako działanie organu osoby prawnej<sup>41</sup>. K. Piasecki wskazuje, że uczestniczenie osoby prawnej w obrocie cywilnoprawnym wymaga posiadania organów<sup>42</sup>. Jak podkreśla się w literaturze, co do zasady, naruszenie reguł reprezentacji poprzez działanie w sposób inny niż określony w ustawie skutkuje

<sup>37</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 17 marca 2010 r., I ACa 150/10, OSA 2011/3/35-49.

<sup>38</sup> Wyrok SN z 26 czerwca 2008 r., II CSK 49/08, OSNC 2009/9/126.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 12 marca 1997 r., II CKN 24/97, Lex, nr 80725.

<sup>40</sup> M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner et al., *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, Lex 2009, komentarz do art. 38.

<sup>41</sup> Wyrok SN z 30 stycznia 2013 r., V CSK 53/12, Lex, nr 1311855.

<sup>42</sup> K. Piasecki K., *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, komentarz do art. 38.

nieważnością czynności prawnej<sup>43</sup>. Należy jednakże poddać analizie charakter tejże wadliwości przy zawieraniu umowy o pracę, mając na uwadze, że chodzi o pozostawanie członka zarządu w stosunku pracy i wynikające z powyższego realizowanie funkcji ochronnej w prawie pracy.

## II. Cel szczególnych zasad reprezentacji

Aby określić skutki naruszenia zasad reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu, należy przede wszystkim odwołać się do celu unormowania szczególnych zasad reprezentacji przy umowach zawieranych z członkiem zarządu. Jak wskazuje judykatura, celem przepisu art. 210 k.s.h. jest ochrona interesów spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i jej wspólników na wypadek konfliktu interesów, który może się ujawnić w sytuacji, gdy członek zarządu zawiera umowę „z samym sobą”, a więc w sytuacji, gdy po obu stronach umowy występują te same osoby. Art. 210 k.s.h. nie różnicuje czynności prawnych i dotyczy wszystkich umów między spółką a członkiem zarządu, bez względu na to, czy umowy te mają związek z funkcją pełnioną przez tego członka w zarządzie spółki<sup>44</sup>. Przepisy art. 210 k.s.h. i 379 k.s.h. jednoznacznie określają podmioty uprawnione do reprezentacji spółki w umowach zawieranych z członkami jej zarządu; są to rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników<sup>45</sup>. W konsekwencji judykatura wskazuje, że zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z naruszeniem zasady reprezentacji (brak reprezentacji spółki przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą wspólników) powoduje bezwzględną nieważność umowy<sup>46</sup>.

## III. Zasady reprezentacji spółki w obliczu dopuszczalnej formy zawarcia umowy o pracę

Należy jednakże zwrócić uwagę, że jednocześnie przepisy kodeksu pracy nie determinują szczególnej formy umowy o pracę. Wprawdzie art. 29 § 2 k.p. stanowi, że umowę o pracę zawiera się na piśmie, niemniej zdanie drugie przywołanego przepisu przewiduje obowiązki pracodawcy w razie zawarcia umowy o pracę w innej formie niż pisemna. Zgodnie z powyższym, jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Z zawartego w art. 29 § 2 zdanie drugie k.p. sformułowania: „jeżeli umowa o pracę

<sup>43</sup> A. Hajos-Iwańska, *Nieważność...*, s. 124.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 18 sierpnia 2005 r., V CK 103/05, M.Prawn. 2005, nr 18, poz. 875.

<sup>45</sup> *Ibidem*.

<sup>46</sup> Wyrok SN z 20 grudnia 2001 r., III RN 164/00, Lex, nr 448049.

nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków”, można wywieść wnioszek, że w przypadku niepotwierdzenia przez pracodawcę na piśmie ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków, pracownikowi będzie służyć roszczenie o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. Potwierdzenie nie jest przy tym oświadczeniem woli i nie tworzy nowego stanu prawnego. Jest to oświadczenie wiedzy pracodawcy twierdzącego, że warunki umowy są takie, jak w potwierdzeniu. Przepisy art. 29 § 2 i 4 k.p. nie przewidują dla formy pisemnej innego rygoru, jak tylko dla celów dowodowych<sup>47</sup>. L. Florek wywodząc dowolność formy umowy o pracę i brak jakichkolwiek negatywnych następstw niedochowania zwykłej pisemnej formy umowy wskazuje, że zawarcie pisemnej umowy o pracę, określającej rodzaj pracy zwalnia pracodawcę od obowiązku jej potwierdzenia<sup>48</sup>.

W konsekwencji kodeks pracy, mimo wprowadzenia wymagania zachowania formy pisemnej (art. 29 § 2 k.p.), dopuszcza również możliwość nawiązania stosunku pracy w inny sposób (np. przez dopuszczenie do pracy). Umowa o pracę zawarta w innej formie niż forma pisemna nie jest zatem nieważna i jest prawnie skuteczna<sup>49</sup>.

#### IV. Zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu *per facta concludentia*

Nie ulega wątpliwości, że co do zasady, czynność bezwzględnie nieważna nie może wywołać żadnych skutków prawnych i dla uzyskania rezultatu, jaki miał się z nią wiązać, konieczne jest powtórne prawidłowe dokonanie czynności<sup>50</sup>. Niemniej fakt, że spółka była nienależycie reprezentowana przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu nie oznacza, iż nie dochodzi do faktycznego nawiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy członek zarządu na podstawie nieważnej umowy o pracę zostaje dopuszczony do pracy i tę pracę wykonuje. Należy zwrócić uwagę, że przepisy prawa pracy, mając na względzie realizację funkcji ochronnej, nie dopuszczają bezwzględnej nieważności zawartej umowy o pracę. Jak wskazuje judykatura, do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób dorozumiany. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje jej nieważności<sup>51</sup>. W konsekwencji nieważność umowy o pracę z członkiem zarządu spółki prawa handlowego z uwagi na jej zawarcie z naruszeniem art. 210–379 § 1 k.s.h. nie wyklucza późniejszego zawarcia umowy o pracę *per facta concludentia* na warun-

<sup>47</sup> Wyrok SN z 25 lutego 2009 r., II PK 176/08, Lex, nr 736726.

<sup>48</sup> L. Florek, *Umowa o pracę u małych pracodawców* [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013, s. 68.

<sup>49</sup> Wyrok SN z 20 czerwca 2007 r., I BP 64/06, Lex, nr 567313.

<sup>50</sup> A. Hajos-Iwańska, *Nieważność...*, s. 151.

<sup>51</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2009 r., I PK 105/09, Lex, nr 558562.

kach określonych w nieważnej umowie o pracę lub o treści innej niż wskazana w tej umowie<sup>52</sup>.

## V. Procesowe potwierdzenie ważności zawartej umowy

Fakt pozostawiania członka zarządu w stosunku pracy ze spółką może zostać potwierdzony także przez fakt wdania się spółki w spór sądowy z członkiem zarządu i potwierdzenie w czynnościach procesowych legitymacji członka zarządu do występowania przeciwko spółce w sprawach ze stosunku pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w orzeczeniu z 2010 r., złożone do protokołu rozprawy oświadczenia pracodawcy i pracownika może stanowić potwierdzenie na piśmie zawarcia ustnej umowy o pracę z pracownikiem (art. 29 § 2 k.p.). Skoro ustawodawca przewidział nawet uprawnienie strony do ustnego udzielenia pełnomocnictwa, to argumenty natury systemowej i logicznej wskazują na to, że jeżeli umocowanie i zatrudnienie potwierdził na posiedzeniu jawnym ustnie piastun organu strony uprawniony do zatrudniania pracowników, w obecności zainteresowanego oświadczającego przed sądem, że jest pracownikiem i znalazło odzwierciedlenie w zapisie protokołu rozprawy, to fakt zatrudnienia tego pracownika w rozumieniu art. 87 § 2 k.p.c. został wykazany<sup>53</sup>.

Oczywiście powyższy charakter potwierdzenia będzie miał charakter wtórny, bowiem nie będzie usuwał ewentualnych wątpliwości co do zatrudnienia członka zarządu *ab initio*, a dopiero najwcześniej w trakcie wiążącego strony stosunku pracy.

## VI. Materialnoprawne potwierdzenie zawarcia umowy o pracę

Wreszcie należy zwrócić uwagę, że dopuszczalne jest sanowanie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej zawartej z naruszeniem zasad reprezentacji spółki przez potwierdzenie umowy przez walne zgromadzenie lub radę nadzorczą (art. 103 § 1 k.c.)<sup>54</sup>. W uzasadnieniu do powołanego wyroku, Sąd Najwyższy przychylił się do poglądów dopuszczających sanowanie wadliwie zawartej umowy w sytuacji, gdy wadliwość polega na jej zawarciu w imieniu osoby prawnej przez podmiot niebędący jej organem albo z przekroczeniem zakresu umocowania organu. Aprobuje zatem pogląd dopuszczający potwierdzenie umowy zawartej z członkiem zarządu z naruszeniem zasad reprezentacji spółki wypowiedziany w artykule opublikowanym przez J. Szwaję i I.B. Mikę<sup>55</sup>. Sąd

<sup>52</sup> Wyrok SN z 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, OSNP 2010/23-24/283.

<sup>53</sup> Postanowienie SN z 6 października 2010 r., II CZ 102/10, Lex, nr 741025.

<sup>54</sup> Wyrok SN z 2 marca 2013 r., I UK 300/11, OSNP 2013/17-18/209.

<sup>55</sup> J. Szwaja, B. Mika, *Naruszenie zasad reprezentacji spółki z o.o. w stosunkach z członkami zarządu*, PiP 1997, nr 3, s. 65–71.

Najwyższy nie widzi przeszkód w dopuszczeniu sanowania wadliwości umowy polegającej na jej zawarciu przez „rzekomy organ” w taki sposób, jak to może mieć miejsce w razie działania za osobę prawną rzekomego pełnomocnika. W szczególności, zdaniem Sądu Najwyższego, nie stoi temu na przeszkodzie nieuregulowanie wprost w art. 39 k.c. możliwości potwierdzenia umowy, co zostało przewidziane w art. 103 § 1 k.c. Sięgnięcie w takim przypadku do art. 103 § 1 k.c. jest uprawnione z tego względu, że obie sytuacje są analogiczne. Nie można wywodzić sankcji bezwzględnej nieważności umowy zawartej przez „rzekomy organ” z braku wyraźnego uregulowania możliwości potwierdzenia, gdyż sankcja taka nie została wyrażona w przepisie art. 39 k.c. (ani żadnym innym w odniesieniu do takiej wadliwości umowy). Trzeba też zauważyć, że w odniesieniu do umowy zawartej przez zarząd spółdzielni bez wymaganej uchwały walnego zgromadzenia lub rady nadzorczej, Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 14 września 2007 r., III CZP 31/07 (OSNC 2008 nr 2, poz. 14) dopuścił stosowanie w drodze analogii art. 103 § 1 i 2 k.c. Pogląd ten ma odpowiednie zastosowanie do spółek handlowych. W rozważaniach na temat sankcji w razie wadliwego zawarcia przez spółkę umowy nie można pominąć art. 17 k.s.h., w którym została przewidziana możliwość sanowania przez wyrażenie zgody (w terminie dwóch miesięcy) nieważnej czynności zawartej przez spółkę bez wymaganej uchwały wspólników, walnego zgromadzenia albo rady nadzorczej<sup>56</sup>.

## § 5. Rozstrzygnięcie kolizyjności regulacji

Opisane powyżej mechanizmy konwalidacji nieważnie zawartej umowy o pracę z członkiem zarządu sprawiają, że ustalenie, który sposób reprezentacji spółki będzie miał zastosowanie (sposób reprezentacji przewidziany w k.s.h. czy reprezentacja pracodawcy przewidziana w k.p.), ma znaczenie teoretycznoprawne. Próbuąc odnaleźć właściwą normę, zgodnie z koncepcją Dworkina, warto odwołać się do stanowiska judykatury. Należy wskazać, że stanowiska judykatury są rozbieżne w kwestii prymatu reżimu prawnego, regulującego zasady reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu. W 2009 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że art. 210 k.s.h. jest przepisem szczególnym wobec ogólnie obowiązującej regulacji wynikającej z art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.<sup>57</sup> W swoich wcześniejszych orzeczeniach Sąd najwyższy wskazywał, że uregulowanie w art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest inne, niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. ma w stosowaniu pierwszeństwo przed szczególnymi zasadami reprezentacji spółki, wynikającymi

<sup>56</sup> Wyrok SN z 2 marca 2013 r., I UK 300/11, OSNP 2013/17-18/209.

<sup>57</sup> Wyrok SN z 4 sierpnia 2009 r., I PK 42/09, Lex, nr 528156.



z przepisów prawa handlowego<sup>58</sup>. Również w 2012 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że rada nadzorcza spółki nie musi zawsze reprezentować pracodawcy we wszystkich sprawach dotyczących umów o zatrudnienie członka zarządu. Niektóre uprawnienia mogą zostać przekazane innemu organowi spółki, w szczególności związane z wykonaniem zawartej umowy o zatrudnienie. Z tego powodu należy zaakceptować możliwość występowania walnego zgromadzenia jako reprezentanta pracodawcy w sprawie sprecyzowania warunków wykonania ważnie zawartej przez pracodawcę i pracownika umowy o pracę<sup>59</sup>. Na podstawie art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p. możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują przepisy k.s.h.<sup>60</sup> Również doktryna prawa pracy dostrzega prymat art. 31 k.p. przed przepisami k.s.h. przewidującymi szczególne zasady reprezentacji. Według A. Świątkowskiego, oświadczenie o nawiązaniu, przekształceniu, rozwiązaniu stosunku pracy, dokonaniu czynności prawnej w sferze regulowanej przepisami prawa pracy z pracownikiem zatrudnionym w zarządzie spółki kapitałowej, może złożyć w imieniu pracodawcy – spółki kapitałowej, każda osoba upoważniona przez pracodawcę, niekoniecznie członek rady nadzorczej lub pełnomocnik wyznaczony przez zgromadzenie wspólników<sup>61</sup>.

Zważywszy na istotę nawiązania stosunku pracy przez członka zarządu ze spółką, tj. objęcie członka zarządu dobrodziejstwem funkcji ochronnej prawa pracy oraz na skutki zawarcia umowy o pracę z naruszeniem zasad reprezentacji spółki, należałoby się do skłonić do przyjęcia, że właściwą normą dotyczącą sposobu reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu jest norma dopuszczająca szeroki sposób reprezentacji spółki. W stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3<sup>1</sup> k.p.), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. Biorąc to pod uwagę, należy uznać, że uchwała zarządu (jeśli takowa zapadła), upoważniająca członka rady nadzorczej do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, podjęta na wspólnym posiedzeniu zarządu i rady nadzorczej stanowi umocowanie (wyznaczenie) tej osoby do dokonania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.<sup>62</sup>

Uwzględniając konsekwencje naruszenia przepisów art. 210 oraz 379 k.s.h., tzn. stwierdzenie, że i tak dochodzi ważnie i skutecznie do nawiązania stosunku pracy, sztywne formalne utrzymywanie wymogu szczególnych zasad reprezentacji

<sup>58</sup> Wyrok SN z 26 listopada 2002 r., I PKN 477/01, Lex, nr 1165842.

<sup>59</sup> Wyrok SN z 6 marca 2012 r., I PK 110/11, Lex, nr 1165807.

<sup>60</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2009 r., I PK 106/09, Lex, nr 564759.

<sup>61</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2006, s. 15.

<sup>62</sup> Wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., II PK 121/12, Lex, nr 1284747.

sprawa, iż dochodzi do osłabienia doniosłości powołanych powyższej przepisów k.s.h. W konsekwencji sposób reprezentowania spółki handlowej w sprawach z zakresu prawa pracy może być odmienny niż wynikający z prawa handlowego. Mogą go regulować wewnątrzzakładowe akty normatywne prawa pracy, a nawet utrwalona zwyczajowa praktyka w tym zakresie<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Wyrok SN z 22 czerwca 2007 r., II PK 331/06, Lex, nr 911109.

## Rozdział IV.

# Stosunek pracy jedynego wspólnika w jednoosobowej spółce kapitałowej

---

### § 1. Spółka kapitałowa jako osoba prawna

Zgodnie z art. 4 § 1 pkt 3 k.s.h., spółka jednoosobowa oznacza spółkę kapitałową, której wszystkie udziały albo akcje należą do jednego wspólnika, albo do akcjonariusza. Jak wskazuje A. Kidyba, jednym z argumentów na rzecz tworzenia spółek jednoosobowych może być brak zaufania do innych osób, z którymi dana osoba musiałaby współdziałać, gdyby tworzyła spółkę wieloosobową<sup>1</sup>. Ponadto funkcjonowanie w ramach takiej spółki pozwala na szybkie wyjście z inwestycji – wystarczy sprzedaż udziałów w spółce, co jest mniej skomplikowane niż sprzedaż należących do niej aktywów<sup>2</sup>.

W kontekście analizy zatrudnienia w jednoosobowej spółce kapitałowej szczególne znaczenie ma zdefiniowanie spółki jako osoby prawnej. Jak wskazuje art. 33 k.c., osobami prawnymi są Skarb Państwa i jednostki organizacyjne, którym przepisy szczególne przyznają osobowość prawną. Artykuł 33 k.c. przesądza o tym, że podmiotowość prawna jest cechą normatywną nadawaną osobom prawnym przez ustawodawcę<sup>3</sup>. Jak zauważa Z. Świdorski, tym samym państwo kontroluje tworzenie osób prawnych<sup>4</sup>. Jak wskazuje art. 35 k.c., powstanie, ustroj

---

<sup>1</sup> A. Kidyba, *Atypowe spółki handlowe*, Warszawa 2011, s. 21.

<sup>2</sup> R. Bartkowiak, *Jakie są zalety jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością*, „Dziennik Gazeta Prawna”, 2 lutego 2009.

<sup>3</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 20 marca 2013 r., I ACa 908/12, Lex, nr 1313245.

<sup>4</sup> M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner et al., *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, Lex 2009, komentarz do art. 33.

i ustanie osób prawnych określają właściwe przepisy, a w wypadkach i w zakresie w przepisach tych przewidzianych, organizację i sposób działania osoby prawnej reguluje także jej statut. Przyjęta przez ustawodawcę polskiego koncepcja powstawania osób prawnych w kodeksie cywilnym i ustawach szczególnych (*leges specialis*) przedstawia sobą normatywny typ regulacji. Tego rodzaju koncepcja jest z punktu widzenia legislacyjnego łatwiejsza i jednocześnie zapewnia kontrolę nad powstawaniem osób prawnych<sup>5</sup>.

Przepisy kodeksu spółek handlowych w sposób wyraźny przyznają spółkom kapitałowym osobowość prawną. Zgodnie bowiem z art. 12 k.s.h., spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji albo spółka akcyjna w organizacji z chwilą wpisu do rejestru staje się spółką z ograniczoną odpowiedzialnością, albo spółką akcyjną i uzyskuje osobowość prawną. Z tą chwilą staje się ona podmiotem praw i obowiązków spółki w organizacji. Użyte w treści przepisu art. 12 k.s.h. sformułowanie „staje się” oznacza, że w wyniku rejestracji dochodzi do kontynuacji, nie zaś do następstwa prawnego po spółce w organizacji a to w wyniku zmiany formy ustrojowej<sup>6</sup>.

Spółka jako osoba prawna jest samodzielnym podmiotem, który działa przez swe organy. Jej organem wykonawczo-reprezentacyjnym jest zarząd<sup>7</sup>. Zgodnie z art. 37 § 1 k.c., jednostka organizacyjna uzyskuje osobowość prawną z chwilą jej wpisu do właściwego rejestru, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Okoliczność, że spółka przez wiele lat nie prowadzi działalności nie oznacza, że nie istnieje. O bycie prawnym spółki akcyjnej decyduje bowiem jej wpisanie do rejestru (art. 12 k.s.h.). Dopiero wykreślenie spółki z rejestru powoduje ustanie bytu prawnego tego podmiotu<sup>8</sup>. Posiadanie podmiotowości prawnej oznacza posiadanie zdolności prawnej. Zdolność prawna jest to zdolność do tego, aby być podmiotem praw i obowiązków z zakresu prawa cywilnego<sup>9</sup>. Z punktu widzenia prawnego osoba prawna jest tworem organizacyjnym, jednostką organizacyjną wyposażoną w zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych, które umożliwiają udział w stosunkach cywilnoprawnych. Osobowość prawna nie ma w zasadzie znaczenia w sferze prawa administracyjnego. Przepis szczególny w postaci ustawy jako aktu normatywnego kreuje jednostki organizacyjne, którym ustawodawca nie nadaje osobowości prawnej<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> K. Piasecki, *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, komentarz do art. 33.

<sup>6</sup> Wyrok WSA we Wrocławiu z 29 lutego 2012 r., I SA/Wr 1708/11, Lex, nr 1143489.

<sup>7</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 lutego 2008 r., I ACa 1255/07, M.Prawn. 2013, nr 5, poz. 258.

<sup>8</sup> Postanowienie SN z 7 listopada 2006 r., I CZ 85/06, Lex, nr 276370.

<sup>9</sup> K. Piasecki, *Kodeks cywilny...*, komentarz do art. 33.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

## § 2. Spółka kapitałowa i jej jedyny wspólnik jako odrębne byty prawne

Z formalnego punktu widzenia nie ulega wątpliwości, że spółka kapitałowa, dysponując przyznaną przez ustawodawcę podmiotowością prawną jest odrębnym podmiotem prawa w stosunku do jej jedyne go wspólnika, będące go jednocześnie członkiem jej jednoosobowe go zarządu. Powstaje jednak problem, czy te dwa formalnie różnie podmioty mogą być postrzegane na tyle odrębnie, by doszło skutecznie do nawiązania między nimi stosunku pracy. Jak zauważył Sąd Najwyższy w 2004 r., spółka akcyjna i jej jedyny akcjonariusz są dwoma różnymi podmiotami prawnymi, które mogą wchodzić z sobą w różnego rodzaju relacje prawne, w tym także stosunki umowne. Nie jest z tego wyłączona umowa o pracę<sup>11</sup>. Nie ulega przy tym wątpliwości, że prawa akcjonariusza, prawa wynikające z akcji, w tym także prawa korporacyjne, mają charakter majątkowy<sup>12</sup>.

Z. Świderski wskazuje jednak, że osoby prawne są jednak w wielu aspektach zależne od osób fizycznych. Osoby prawne są bowiem jednostkami organizacyjnymi zwykle ukształtowanymi przez osoby fizyczne i poprzez nie działającymi. Osoby fizyczne, z oczywistych powodów nazywane też osobami naturalnymi, decydują o powstaniu osoby prawnej i za nią działają<sup>13</sup>. Wreszcie, jak zauważa K. Piasecki, dla oceny, czyja świadomość decyduje o dobrej lub złej wierze osoby prawnej, decydująca jest świadomość osób wchodzących w skład organu tej osoby prawnej<sup>14</sup>.

## § 3. Ustawowe ograniczenie woli stron przy wyborze podstawy świadczenia pracy przez jedyne go wspólnika

Nie ulega wątpliwości, że wybierając rodzaj umowy, stanowiący podstawę prawną dla świadczenia pracy przez pracownika, strony korzystania ze swobody kontraktowania. Członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy<sup>15</sup>. O rodzaju zawartej umowy decyduje nie tylko i nie tyle jej nazwa, ile cel i zgodny zamiar stron. O wyborze podstawy zatrudnienia decy-

<sup>11</sup> Wyrok SN z 9 września 2004 r., I PK 659/03, Wokanda 2005, nr 6, poz. 26.

<sup>12</sup> Wyrok SN z 2 października 2003 r., V CK 240/02, Lex, nr 175959.

<sup>13</sup> M. Pyziak-Szafnicka (red.), B. Giesen, W.J. Katner et al., *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, Lex 2009, komentarz do art. 33.

<sup>14</sup> K. Piasecki, *Kodeks cywilny...*, komentarz do art. 33.

<sup>15</sup> Wyrok SN z 19 września 2012 r., II UK 282/11, Lex, nr 1229811.

duje bowiem przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron. Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy jej dokonywać metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących)<sup>16</sup>. W konsekwencji to merytoryczne determinanty będą decydować o rodzaju umowy, jaka wiąże strony stosunku prawnego.

#### § 4. Materialnoprawna istota podporządkowania w relacjach łączących członka zarządu z jednoosobową spółką

Biorąc pod uwagę wiodącą linię judykatury Sądu Najwyższego, wypracowaną przez Izbę Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych wskazać należy, że Sąd Najwyższy jako kryterium oceny poprawności nawiązania stosunku pracy przez jedynego wspólnika – członka zarządu ze spółką, przyjmuje istnienie materialnoprawnych elementów podporządkowania, czyniąc prawie irrelevantną formalnoprawną odrębność spółki jako osoby prawnej i członka zarządu. Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania<sup>17</sup>. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy<sup>18</sup>. Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy [...]. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotna – w ramach umowy o pracę – jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadne jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku

<sup>16</sup> Wyrok SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Lex, nr 411051.

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 3 września 2013 r., III AUa 1247/13, Lex, nr 1372265.

<sup>18</sup> Wyrok SN z 6 października 2004 r., I PK 488/03, OSNP 2005/10/145.

prawnego jako umowy o pracę<sup>19</sup>. Dla wywołania skutków prawnych związanych z istnieniem danego stosunku zobowiązaniowego nie jest wystarczające jedynie zawarcie umowy od strony formalnej, ale decydujące jest rzeczywiste realizowanie i trwanie stosunku pracy w granicach wyznaczonych treścią art. 22 k.p. Sama wola stron nie jest wystarczająca, skoro nie towarzyszy jej realizowanie umowy. Do cech pojęciowych pracy stanowiącej przedmiot zobowiązania pracownika w ramach stosunku pracy należy osobiste i odpłatne jej wykonywanie w warunkach podporządkowania<sup>20</sup>. Sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę zależy od okoliczności konkretnej sprawy, w szczególności od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym przede wszystkim cech podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy<sup>21</sup>. W konsekwencji podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje<sup>22</sup>. Zanik cech konstrukcyjnych stosunku pracy powoduje, że niemożliwe jest wypełnianie obowiązków wynikających z treści art. 22 § 1 k.p.<sup>23</sup>

W przypadku ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występują elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa jego kwalifikacja do stosunku pracy<sup>24</sup>. Sam fakt wykonywania czynności i pobierania za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę zależy od zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Podporządkowanie pracownicze nie występuje zaś wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje<sup>25</sup>. Konstitutywne cechy stosunku pracy odróżniające go od innych stosunków prawnych to: dobrowolność, osobiste świadczenie pracy w sposób ciągły, podporządkowanie, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy ponoszącego ryzyko związane z zatrudnieniem i odpłatny charakter zatrudnienia<sup>26</sup>.

<sup>19</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 12 lutego 2013 r., III AUa 1068/12, Lex, nr 1321996.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 3 września 2013 r., III AUa 1247/13, Lex, nr 1372265.

<sup>21</sup> Wyrok SN z 9 lutego 2012 r., I UK 260/11, Lex, nr 1169835.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 5 marca 2013 r., III AUa 1210/12, Lex, nr 1293591.

<sup>25</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 23 stycznia 2013 r., III AUa 311/12, Lex, nr 1293100.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 23 października 2006 r., I PK 113/06, Pr.Pracy 2007/1/35.

W świetle ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego te konstytutywne cechy stosunku pracy nie występują w stosunku prawnym nawiązanym przez spółkę z o.o., utworzoną przez osobę fizyczną, ze wspólnikiem będącym jednocześnie jej jednoosobowym zarządem, czego nie zmienia okoliczność, że umowa została zawarta za pośrednictwem ustanowionego pełnomocnika<sup>27</sup>. Jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc tam, gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o., nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż – skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika – nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania jako zgromadzenie wspólników<sup>28</sup>.

## § 5. Następstwa zawarcia umowy o pracę przez jedynego wspólnika członka zarządu

Osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy może być zatrudniona na podstawie stosunku pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zawarcie umowy o pracę dla osiągnięcia celu, który nie jest sprzeczny z prawem, nie stanowi obejścia ustawy w rozumieniu art. 58 § 1 k.c.<sup>29</sup> Obejście ustawy to zachowanie podmiotu prawa, który napotykać prawny zakaz dokonania określonej czynności prawnej, „obchodzi” go w ten sposób, że dokonuje innej, nie zakazanej formalnie, czynności w celu osiągnięcia skutku związanego z czynnością zakazaną, a tym samym sprzecznego z prawem. Skorzystanie z ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym jest legalnym celem zawierania umów o pracę. Może ono nawet być głównym motywem nawiązania stosunku pracy, zamiast wykonywania pracy na innych podstawach prawnych. Zawierając umowy o pracę strony kierują się różnymi motywami indywidualnymi, które należy odróżnić od *causae* czynności prawnej (typowego celu czynności prawnej). Zarzutu obejścia prawa nie można postawić umowie o pracę nie naruszającej art. 22 k.p. nawet, gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> Wyrok SN z 11 września 2013 r., II UK 36/13, Lex, nr 1391783.

<sup>29</sup> Wyrok SN z 25 listopada 2004 r., I PK 42/04, OSNP 2005/14/209.

<sup>30</sup> Postanowienie SN z 13 grudnia 2007 r., II UK 211/07, Lex, nr 863994.



*A contrario* zatem, umowa o pracę, która nie wypełnia warunków art. 22 k.p. zostanie uznana jako zawarta w celu obejścia prawa. Nieważna jest zatem w ocenie Sądu Najwyższego, umowa o pracę zawarta przez jedynego wspólnika spółki z o.o., za którą działa pełnomocnik ustanowiony w tym celu przez tegoż wspólnika, występującego w charakterze zgromadzenia wspólników. Taka umowa nie przestaje być czynnością prawną „z sobą samym” przez to tylko, że została zdziałana za pośrednictwem pełnomocnika. Z takiej umowy nie może, niezależnie od jej nazwy, powstać stosunek pracy, gdyż byłby on pozbawiony swej konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy<sup>31</sup>. Pozorność umowy o pracę zachodzi także wówczas, gdy praca jest faktycznie świadczona, lecz na innej podstawie niż umowa o pracę<sup>32</sup>.

Pamiętać przy tym należy, że trudno uznać, iż dążenie do uzyskania przez zawarcie umowy o pracę ochrony gwarantowanej pracowniczym ubezpieczeniem społecznym może być uznane za zmierzające do dokonania czynności sprzecznej z prawem albo mającej na celu obejście prawa. Przeciwnie, jest to zachowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia<sup>33</sup>.

W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę<sup>34</sup>. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej<sup>35</sup>. Nie jest możliwe zawieranie umów o pracę przez jednoosobową spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jej jednoosobowego zarządu (prezesem), będącym jej jedynym wspólnikiem<sup>36</sup>. Jeżeli ustanowiono pełnomocnictwo przez zgromadzenie wspólników z udziałem jedynego wspólnika, a następnie zawarto z tym wspólnikiem, przez pełnomocnika, umowę o pracę na stanowisko prezesa zarządu spółki, to umowa o pracę została zawarta „z samym sobą”. Tego typu umowa nie może rodzić stosunku pracy również dlatego, że nie wykazuje on wówczas swej konstrukcyjnej cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Pracownik musiałby bowiem być podporządkowany samemu sobie, a to jest pojęciowo wykluczone. Skoro umowa taka jest nieważna, to wypłacone na jej podstawie wynagrodzenie za pracę nie może być uznane za koszt uzyskania przychodu<sup>37</sup>.

<sup>31</sup> Wyrok SN z 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, Lex, nr 599767.

<sup>32</sup> Wyrok SN z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, Lex, nr 885004.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex, nr 272551.

<sup>34</sup> Wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564.

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 29 listopada 2000 r., I PKN 109/00, Lex, nr 1170581.

<sup>37</sup> Wyrok NSA w Warszawie z 28 czerwca 2002 r., III SA 718/01, Lex, nr 77881.

## § 6. Brak nawiązania stosunku pracy, podstawą do ustalenia cywilnoprawnej podstawy świadczenia pracy

Oczywiście okoliczność, że zawarta przez strony umowa nie była umową o pracę, nie oznacza bezzasadności żądania świadczeń określonych w tej umowie, o których sąd powinien orzec z wyłączeniem stosowania przepisów o postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>38</sup>. Jedyny wspólnik jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może świadczyć pracę na rzecz tejże spółki jako prezes jednoosobowego jej zarządu tylko poza stosunkiem pracy, a zatem na innej niż umowa o pracę podstawie<sup>39</sup>. Pełnienie przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością funkcji członka jej zarządu może być przedmiotem ważnej umowy cywilnoprawnej, także ukrytej pod pozorną umową o pracę (art. 83 § 1 k.c.)<sup>40</sup>.

## § 7. Kryterium materialnoprawnego podporządkowania jako determinanta dopuszczalności nawiązania stosunku pracy

Zgodnie z przywoływanym powyżej art. 38 k.c., osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie. Biorąc pod uwagę jednakże wiodącą linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, determinujące dla możliwości nawiązania stosunku pracy jest podporządkowanie, wynikające z przepisu art. 22 k.p. Sąd Najwyższy jedynie w wybranych orzeczeniach wziął pod uwagę fakt formalnej odrębności spółki jako osoby prawnej od istnienia osoby fizycznej będącej członkiem zarządu.

Należy zwrócić uwagę, że powyższa linia orzecznictwa pozostaje w sprzeczności z teorią działania osoby prawnej przez swoje organy. Spółka jako osoba prawna jest samodzielnym podmiotem, który działa przez swe organy (art. 38 k.c.). Jej organem wykonawczo-reprezentacyjnym jest zarząd. Zgodnie z przepisem art. 201 k.s.h., prowadzi on sprawy spółki i reprezentuje ją na zewnątrz, przy czym zasady reprezentacji mogą być ustalone przez wspólników w sposób odmienny od regulacji zawartej w art. 205 k.s.h. Już względny charakter tej regulacji prawnej przemawia za dopuszczalnością ustanowienia pełnomocnikiem jednego z członków zarządu spółki. Osoba będąca członkiem zarządu jest umocowana do wszelkich czynności prawnych (art. 204 k.s.h.). Innymi słowy, z ob-

<sup>38</sup> Wyrok SN z 9 września 2004 r., I PK 659/03, OSNP 2005/10/139.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 14 marca 2001 r., II UKN 268/00, Lex, nr 551026.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 23 lipca 1998 r., I PKN 245/98, OSNP 1999/16/517.

wiązujących przepisów nie można wywieść ogólnego ograniczenia uprawnień do umocowania zarządu w charakterze pełnomocnika, czy zakazu łączenia funkcji piastuna organu spółki z jej pełnomocnikiem<sup>41</sup>. Działanie organu polega na odpowiednim zachowaniu się osób prawidłowo powołanych do jego składu. Bez spełnienia tego warunku ich zachowanie nie ma charakteru działalności organu i nie wywołuje skutków prawnych wobec osób trzecich<sup>42</sup>.

Oświadczenie woli złożone przez organ osoby prawnej jest uważane za oświadczenie woli tej osoby prawnej, a działanie osoby fizycznej jako piastuna organu osoby prawnej musi być uważane za działanie samej osoby prawnej, a nie piastuna organu. Jeśli więc stronami umowy są osoby prawne, to zawsze będzie to czynność prawna dokonana pomiędzy tymi osobami bez względu na osobę piastuna organu każdej z tych osób. O tym zaś, że czynność prawna zdziałana została „z samym sobą” można mówić wtedy, gdy przedstawiciel składa oświadczenie woli z jednej strony imieniem reprezentowanego, a z drugiej zaś imieniem własnym bądź wtedy, gdy przedstawiciel reprezentuje obie strony czynności prawnej<sup>43</sup>. Czynnością prawną osoby prawnej dokonaną *per facta concludentia* są takie zachowania skierowane do osób trzecich, które w normalnym toku postępowania należą do kompetencji organu uprawnionego do reprezentacji tej osoby, a ich podejmowanie usprawiedliwia przyjęcie, że dzieje się tak zgodnie z wolą osób uprawnionych do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej<sup>44</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe, brak jest podstaw dla jednoznacznego uznania, zwłaszcza w kontekście specyfiki istoty podporządkowania członka zarządu w spółce kapitałowej, że nie istnieje *a priori* możliwość nawiązania stosunku pracy w jednoosobowej spółce kapitałowej.

<sup>41</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 lutego 2008 r., I ACa 1255/07, M.Prawn. 2013, nr 5, poz. 258.

<sup>42</sup> Wyrok NSA z 29 marca 2001 r., II SA 3299/00, Lex, nr 78795.

<sup>43</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 31 sierpnia 2007 r., V ACa 475/07, Lex, nr 569102.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 26 września 2008 r., V CSK 108/08, OSNC-ZD 2009/4/90.



# Rozdział V.

## Podmiotowy i przedmiotowy wymiar podporządkowania pracownika – członek zarządu

---

### § 1. Podporządkowanie jako determinanta istnienia stosunku pracy

Biorąc pod uwagę cechy charakterystyczne stosunku pracy, zwłaszcza wymienione w art. 22 k.p., ustawodawca szczególną rolę przypisuje elementowi podporządkowania jako cechy najsilniej odróżniającej stosunek pracy od stosunków cywilnoprawnych, na podstawie których świadczona jest praca. Dopatrując się warunków dla stwierdzenia, czy doszło do nawiązania stosunku pracy, judykatura kładzie szczególny nacisk na ustalenie, czy w stosunku prawnym wiążącym strony można stwierdzić występowanie elementu podporządkowania. Ocena, czy z członkiem zarządu spółki handlowej została zawarta umowa o pracę przez dopuszczenie do jej wykonywania, zależy od okoliczności konkretnej sprawy w zakresie dotyczącym celów, do jakich zmierzały strony (czy zawarcie umowy nie stanowiło obejścia prawa) oraz zachowania elementów konstrukcyjnych stosunku pracy, w tym w szczególności cechy podporządkowania pracownika w procesie świadczenia pracy. Ustawodawca pozostawianie pracownika pod kierownictwem pracodawcy określa jako przedmiotowo istotny element stosunku pracy<sup>1</sup>.

Cecha stosunku pracy w postaci podporządkowania nie została wprowadzona do prawa pracy w 1996 r. Stanowi ona bowiem od początku, tj. od wyodrębnienia prawa pracy z prawa cywilnego, jedną z zasadniczych cech przema-

---

<sup>1</sup> Wyrok NSA W-wa z 27 lipca 2010 r., I GSK 1005/09, Lex, nr 694334.

wiających na rzecz istnienia stosunku pracy, natomiast jej brak wskazywał na cywilnoprawny charakter zatrudnienia<sup>2</sup>.

## I. Istota podporządkowania

Podporządkowanie pracownika, stanowiąc jedną z istotnych cech stosunku pracy, wyraża się w podległości pracownika poleceniom pracodawcy, które są zgodne z prawem i dotyczą pracy. J. Stelina podkreśla, że podporządkowanie pracownika stanowi najważniejszy element pozwalający odróżnić stosunki pracy od stosunków zatrudnienia niepracowniczego (cywilnoprawnego i służbowego)<sup>3</sup>. Przepisy kodeksu pracy pozwalają wyróżnić dwa rodzaje podporządkowania pracowniczego – umowne (zobowiązaniowe) i ustawowe. Umowne podporządkowanie w stosunku pracy stanowi rezultat przyjętego na siebie przez pracownika zobowiązania do wykonywania pracy określonego rodzaju, podczas gdy podporządkowanie ustawowe polega na możliwości dysponowania przez pracodawcę osobą pracownika poza granicami wyznaczonymi umową o pracę<sup>4</sup>.

T. Duraj wskazuje, że przedmiotem sporu w doktrynie prawa pracy jest ustalenie wzajemnych relacji między terminem „podporządkowanie” a „kierownictwo pracodawcy”<sup>5</sup>. Jak zauważa J. Piątkowski, znaczenie pojęć „podporządkowanie pracownika” i „kierownictwo pracodawcy” wydaje się nie być tożsame. Kierownictwo ma znaczenie węższe niż podporządkowanie, ponieważ to ostatnie oddaje nie tylko podległość pracownika pracodawcy, lecz także zależność ekonomiczną. Podporządkowanie nie może być utożsamiane wyłącznie z pozostawianiem pracownika w dyspozycji pracodawcy. Jeśli kierownictwo potraktować jako kryterium kwalifikowania stosunku zobowiązaniowego do stosunku pracy, może to skutkować zawężeniem zakresu regulacji<sup>6</sup>. Granice podporządkowania (kierownictwa) wyznacza treść stosunku pracy, w tym przede wszystkim rodzaj pracy, która ma być lub jest wykonywana przez danego pracownika, oraz wymiar i miejsce pracy. Tym samym rodzaj i stopień (zakres) podporządkowania będzie różny w zależności od zajmowanego przez pracownika stanowiska. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., ponieważ są związane regułami organizacji i funkcjonowania

<sup>2</sup> Postanowienie SN z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008/23-24/366.

<sup>3</sup> J. Stelina, *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 7.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> T. Duraj, *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy*, [www.prawo.amu.edu.pl/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf](http://www.prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf), s. 4 [dostęp 30.06.2014].

<sup>6</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 22.

zakładu pracy. Tym samym inaczej będzie się przedstawiał zakres podporządkowania na stanowiskach szeregowych, a inaczej na stanowiskach samodzielnych, specjalistycznych czy menedżerskich<sup>7</sup>.

W wyroku z 2011 r. Sąd Najwyższy wskazał, że dla stwierdzenia, iż pracownicze podporządkowanie pracownika pracodawcy występuje w treści stosunku prawnego, z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika<sup>8</sup>. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób<sup>9</sup>. Podporządkowanie pracownicze należy więc oceniać, uwzględniając specyficzne w stosunku do prawa pracy oraz utartych na tym gruncie poglądów uregulowania prawne. Należą do nich normy prawa handlowego. Podporządkowanie pracownicze może więc polegać na związaniu członka jednoosobowego zarządu spółki zadaniami spółki oraz koniecznością poddania się przez niego regułom organizacyjnym obowiązującym w danej spółce, miejscem i warunkami pracy, porządkiem wewnętrznym, itp.<sup>10</sup>

## II. Specyfika podporządkowania na stanowiskach kierowniczych

### 1. Samodzielność jako determinanta specyfiki podporządkowania

Nie ulega wątpliwości, że w każdym przypadku, gdy rozważany jest status pracowniczy osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, podporządkowanie będzie przybierało specyficzny, sobie właściwy charakter. Jak zauważa A. Świątkowski, powiązanie pracy z tradycyjną formą zatrudnienia pracownika w zespole sprawia, że prawo pracy bywa ujmowane przez pryzmat możliwości, jakie daje podmiotowi zatrudniającemu wykonywanie funkcji kierowniczych<sup>11</sup>. Specyfika podporządkowania w funkcjonowaniu członków organów spółek kapitałowych

<sup>7</sup> *Ibidem*.

<sup>8</sup> Wyrok SN z 12 maja 2011 r., II UK 20/11, Lex, nr 885004.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> Wyrok NSA W-wa z 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, Lex, nr 194937.

<sup>11</sup> A. Świątkowski, *W kierunku uelastycznienia prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2004, s. 69.

wyraża się w wielości organów i liczebności składu poszczególnych organów tych spółek<sup>12</sup>. Jak podkreśla T. Duraj, tradycyjne ujęcie podporządkowania pracownika pracodawcy w procesie pracy okazuje się niewystarczające (zawodne) w odniesieniu do tych osób, którym powierzana jest praca wymagająca kreatywności, inicjatywy oraz daleko idącej samodzielności (autonomii) przy jej wykonywaniu. W odniesieniu do tych osób „elementy pracowniczego podporządkowania ulegają zredukowaniu do minimalnych rozmiarów”, a niekiedy wręcz nie występuje pracownicze podporządkowanie w ujęciu tradycyjnym<sup>13</sup>.

## 2. Koncepcja autonomicznego podporządkowania

J. Stelina odwołuje się do pojęcia tzw. podporządkowania autonomicznego, przy którym wyłączona jest możliwość wpływania pracodawcy na sposób wykonywania pracy<sup>14</sup>. Negatywnie do zastosowania powyższej koncepcji w odniesieniu do członków zarządu spółki kapitałowej odnosi się T. Duraj, wedle którego każda bowiem osoba zarządzająca – bez względu na podstawę zatrudnienia – jest związana zadaniami odnoszącymi się do kierowania majątkiem i pracownikami zatrudnionymi w tej organizacji, co należy do specyfiki funkcji realizowanych przez kadrę kierowniczą najwyższego szczebla<sup>15</sup>. Nie sposób jednak zgodzić się z powyższym stanowiskiem. Należy zwrócić uwagę, że członek zarządu może cieszyć się daleko idącą swobodą w doborze środków i sposobów realizacji zadań, mając jedynie na uwadze osiągnięcie zamierzonych przez spółkę parametrów gospodarczych, które i tak mogą zostać zarysowane w sposób dalece ogólnikowy (np. sprowadzający się do uzyskania dodatniego wyniku finansowego). Co więcej, ten sam autor w monograficznym opracowaniu, wydanym w 2013 r., wskazuje, że dynamizm i nieprzewidywalność procesu zarządzania wynikają z faktu, iż zadania, czynności i decyzje podejmowane przez pracownika kierowniczego z reguły dyktowane są zmieniającą się sytuacją, w jakiej znajduje się organizacja oraz zależą od wielu różnych okoliczności i zdarzeń, których nie da się z góry zaplanować, a co ważne, których zaistnienie bardzo często uwarunkowane jest czynnikami obiektywnymi (np. zmiana koniunktury gospodarczej, nagła utrata rynków zbytu, pojawienie się nieoczekiwanej konkurencji w obrocie prawnym), na które kierujący organizacją lub jej wyodrębnioną częścią nie mają żadnego wpływu<sup>16</sup>. Również Sąd Najwyższy wskazuje, że osoba zajmująca samodzielne, kierownicze stanowisko może świadczyć pracę w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego, w którym pracownik kształtuje samodzielnie

<sup>12</sup> S. Koczur, *Specyfika podporządkowania członków organów spółki kapitałowej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005, s. 140.

<sup>13</sup> T. Duraj, *Koncepcja...*

<sup>14</sup> J. Stelina, *Prawo...*, s. 8.

<sup>15</sup> T. Duraj, *Koncepcja...*, s. 7.

<sup>16</sup> T. Duraj, *Podporządkowanie pracowników zajmujących kierownicze stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013, pkt 2.1.2.



swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania<sup>17</sup>.

Kodeks pracy nie określa, w jaki sposób ma być realizowane podporządkowanie pracownicze, a tym bardziej, czy musi ono polegać na faktycznym podporządkowaniu danej osoby innej konkretnej osobie<sup>18</sup>. Rodzaj i zakres podporządkowania pracownika w stosunku pracy może być różny w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych pracodawca ma prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia tego, że pracują one w warunkach podporządkowania w rozumieniu art. 22 k.p., gdyż są związane regułami organizacji i funkcjonowania zakładu pracy<sup>19</sup>.

Na każdym pracowniku, zwłaszcza na pracowniku zajmującym stanowisko kierownicze, spoczywa w ramach art. 100 § 1 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Przez ten obowiązek rozumieć należy zobowiązanie pracownika do wykonania w interesie zakładu pracy w szczególnych i wyjątkowych sytuacjach czynności wykraczających poza zakres obowiązku świadczenia pracy określonego w zawartej umowie o pracę<sup>20</sup>.

## § 2. Przedmiotowe granice podporządkowania pracownika

### I. Ogólne warunki ustalenia przedmiotowych granic podporządkowania

Analizując przedmiotowe granice podporządkowania członka zarządu – pracownika należy mieć na uwadze możliwości i granice kształtowania przez pracodawcę charakteru i sposobu realizacji poszczególnych zadań w procesie świadczenia pracy. Pracodawca jako podmiot odpowiedzialny za organizację i przebieg procesu pracy musi mieć zagwarantowane prawem uprawnienia kierownicze w przedmiocie konkretyzacji – w drodze wiążących poleceń – obowiązków pracowniczych, które w umowie i przepisach z natury rzeczy ustalone jest dość ogólnie<sup>21</sup>. Ponadto ważnym powodem, dla którego ustawodawca wyposażył podmiot zatrudniający w uprawnienia kierownicze w przedmiocie konkretyzacji obowiązków pracowniczych, decydujące o podporządkowaniu pracownika w procesie

<sup>17</sup> Wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, M.P.Pr. 2006, nr 9, poz. 474.

<sup>18</sup> Wyrok NSA W-wa z 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, Lex, nr 196843.

<sup>19</sup> Postanowienie SN z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008/23-24/366.

<sup>20</sup> Wyrok SN z 24 marca 1976 r., I PZP 8/76, Lex, nr 14303.

<sup>21</sup> T. Duraj, *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy s stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2013, z. 2, s. 102.

pracy, jest ryzyko, jakie ponosi pracodawca w związku z zatrudnianiem pracowników i realizacją procesu pracy<sup>22</sup>.

Kształt podporządkowania może być różny, między innymi w zależności od pełnionej funkcji (stanowiska). O ile archetypem pracy podporządkowanej była prosta fizyczna praca, o tyle współcześnie wobec nowych warunków społeczno-gospodarczych, rozwoju techniki, organizacji pracy, teleinformatyki i innych, pojęcie podporządkowania ewoluuje, aż po tzw. podporządkowanie autonomiczne, w którym pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania, samodzielnie jednak decyduje o sposobie ich realizacji. Podobnie w przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i zarządczych, pracodawca ma wręcz prawo oczekiwać ich aktywności w zakresie sposobu pełnienia pracy, co jednak nie zmienia faktu, że osoby takie, pozostając związane wyznaczonymi regułami organizacji i funkcjonowania danego podmiotu, pracują w warunkach podporządkowania<sup>23</sup>.

Zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz – jeżeli chodzi o ich konkretny kształt – zwyczaj zakładowy<sup>24</sup>. Równocześnie jednak w świetle art. 100 § 1 k.p. polecenia pracodawcy muszą być zgodne z prawem, tj. mieścić się w ramach obowiązującego porządku prawnego oraz umowy o pracę<sup>25</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe, postawienie pracownikowi zarzutu odmowy wykonania polecenia wydanego przez pracodawcę wymaga ustalenia, jaka była treść tego polecenia, czy dotyczyło ono wykonywanej pracy i w jakich okolicznościach zostało wydane<sup>26</sup>. Niedopuszczalne jest dyscyplinarne zwolnienie podwładnego za to, że nie zgodził się wykonać polecenia dotyczącego pracy rodzajowo innej niż ustalona w angażu<sup>27</sup>. Polecenie pracodawcy nie zostało w przepisach prawa pracy (z wyjątkiem dotyczącym niektórych poleceń w służbie publicznej) obwarowane wymogiem szczególnej formy. Kodeks pracy wymaga jedynie, by polecenie dotyczyło pracy oraz nie było sprzeczne z przepisami prawa lub z umową o pracę<sup>28</sup>.

## II. Granice podporządkowania pracownika – członka zarządu

### 1. Rodzaj pracy granicą podporządkowania

Utrwalone już stanowisko judykatury stanowi, że stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki z ograniczoną odpo-

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 103.

<sup>23</sup> Postanowienie SN z 11 października 2007 r., III UK 70/07, OSNP 2008/23-24/366.

<sup>24</sup> Wyrok SN z 23 października 2003 r., I PK 425/02, OSNP 2004/20/345.

<sup>25</sup> Wyrok SN z 21 listopada 2007 r., I BP 26/07, Lex, nr 621120.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 317/97, OSNP 1998/14/428.

<sup>27</sup> Wyrok SN z 12 kwietnia 2012 r., I PK 216/11, Lex, nr 1162590.

<sup>28</sup> Wyrok SN z 7 lutego 2007 r., I PK 221/06, Pr.Pracy 2007, nr 6, poz. 22.

wiedzialnością, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki i o treści jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy<sup>29</sup>. Zakres podporządkowania pracownika w wymiarze przedmiotowym dyktowany jest rodzajem pracy wykonywanej przez pracownika. Rodzaj pracy może zostać określony w umowie o pracę przez podanie nazwy stanowiska, na którym pracownik zostaje zatrudniony, bądź poprzez podanie pracownikowi zakresu czynności, jakie będą należały do pracownika. Biorąc pod uwagę zatrudnienie na stanowisku członka zarządu niezwykle istotne będzie łączne spełnienie powyższych dwóch metod opisu rodzaju pracy, albowiem z faktu domniemania kompetencji zarządu w sferze stosunku organizacyjnego wynika warunek, że dopiero przypisanie odpowiednich czynności do sfery stosunku pracy pozwoli na prawidłowe ustalenie granic podporządkowania członka zarządu w sferze stosunku pracy.

Zakres zadań wynikających z zajmowania określonego w umowie o pracę stanowiska może być konkretyzowany nie tylko przez przedstawienie pracownikowi pisemnego zakresu czynności, ale również w drodze poleceń pracodawcy, mieszczących się w granicach zakresu ustalonym w umowie rodzajem pracy (zajmowanym stanowiskiem)<sup>30</sup>. Jak wskazuje Z. Kubot, na podstawie art. 22 k.p. pracodawca może kierować pracą pracownika nie tylko przez polecenia, ale także przez inne czynności konkretyzujące obowiązki pracownika. Czynnościami konkretyzującymi obowiązki pracownika mogą być wskazówki, fachowe wskazówki, instrukcje<sup>31</sup>.

## 2. Obowiązki ustawowe granicą podporządkowania

### A. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy

Granice podporządkowania pracownika wyznaczają także powszechne obowiązki pracownicze, wyrażone w art. 100 k.p. Do podstawowych obowiązków pracowniczych o charakterze powszechnym (występujących w każdym stosunku pracy) należą obowiązki wymienione w art. 100 k.p. Do takich – powszechnych i podstawowych – został zakwalifikowany normatywnie obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Według J. Czerniak-Swędzioł, obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy<sup>32</sup>. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, w związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, iż obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przed-

<sup>29</sup> Wyrok SN z 18 grudnia 2002 r., I PK 296/02, Pr.Pracy 2003, nr 7–8, s. 49.

<sup>30</sup> Wyrok SN z 26 lutego 2003 r., I PK 149/02, M.P.Pr. [wkł.] 2004, nr 4, s. 7.

<sup>31</sup> Z. Kubot, *Kierownictwo pracodawcy* [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011, s. 111.

<sup>32</sup> J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek dbałości*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy” 2005, s. 109.

miotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze<sup>33</sup>. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika – usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu<sup>34</sup>.

Według R. Sadlika, dobro zakładu pracy obejmuje jego istnienie, rozwój oraz sprawne funkcjonowanie. Dlatego jednym z podstawowych obowiązków pracowników uczyniono obowiązek dbałości o nie, obejmujący powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku). A zatem można przez to rozumieć zakaz szkody przez pracownika pracodawcy i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek<sup>35</sup>.

Pracownik nie ma jednak obowiązku przedkładania interesu pracodawcy nad własny. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika, usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu<sup>36</sup>.

W kontekście przejawów dbałości o dobro zakładu pracy warto zwrócić uwagę na wywód A. Marka, który wiąże powyższe pojęcie dbałości z absencją chorobową pracownika. Gwarancją prawidłowego funkcjonowania zakładu i osiągania wyników ekonomicznych jest możliwość dysponowania zatrudnionymi pracownikami. Jest to uzależnione nie tylko od kwalifikacji zawodowych i umiejętności poszczególnych pracowników, ale także od ich zdolności do pracy. Nie bez znaczenia w ocenie dobra zakładu są względy organizacyjne. Nieobecność pracownika w pracy zawsze powoduje perturbacje organizacyjne – konieczność zastępstwa. W konsekwencji przejawem troski pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymywanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy<sup>37</sup>.

#### B. Obowiązek sumiennej i starannej pracy

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik ma wykonywać pracę sumiennie i starannie. Sumienne świadczenie pracy oznacza osobiste nastawienie pracownika do czynności zleconych mu przez pracodawcę, podczas gdy staranne świadcze-

<sup>33</sup> Wyrok SN z 2 października 2012, II PK 56/12, Lex, nr 1243024.

<sup>34</sup> A. Marek, *Pracownik musi dbać o dobro zakładu pracy*, „Dziennik. Gazeta Prawna”, 13 lutego 2008.

<sup>35</sup> R. Sadlik, *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia*, M.P.Pr. 2007, nr 12.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04, M.P.Pr. [wkl.] 2005, nr 12, s. 1.

<sup>37</sup> A. Marek, *Pracownik musi dbać...*

nie pracy jest rozumiane jako stosowanie się przez pracownika do standardów obowiązujących przy wykonywaniu określonego zajęcia w celach zarobkowych<sup>38</sup>. Wynikający z art. 100 kodeksu pracy, obowiązek pracownika sumiennej i starannej pracy, polegający także na dążeniu do uzyskiwania jak najlepszych wyników i przejawianiu odpowiedniej inicjatywy – nie może być rozumiany w ten sposób, że jego krytyczny stosunek do wydanych mu poleceń służbowych zwalnia go z powinności ich wykonania. Ocena bowiem, czy zadanie objęte poleceniem służbowym jest w interesie zakładu pracy, zależy od kierownictwa zakładu. Odmienny pogląd prowadziłby do dezorganizacji pracy i podważałby zasady dotyczące jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy. Nie ogranicza to, rzecz oczywista, prawa pracownika do krytycznej oceny i podejmowania inicjatyw zmierzających do poprawy działalności jego zakładu pracy<sup>39</sup>. Udział w posiedzeniach zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością należy do pracowniczych obowiązków członka zarządu zatrudnionego na stanowisku wiceprezesa zarządu<sup>40</sup>.

### § 3. Podporządkowanie członka zarządu w relacjach podmiotowych

Podporządkowanie pracownicze rozumiane jako relacje pomiędzy poszczególnymi osobami nie może stanowić jedynej przesłanki charakteryzującej pozycję prawną osoby wykonującej funkcje organu zarządzającego, a więc będącej członkiem jednoosobowego zarządu oraz jedynym udziałowcem spółki z ograniczoną odpowiedzialnością<sup>41</sup>. Brak jest wystarczających podstaw do tego, by stwierdzić, że po objęciu 100% udziałów przez osobę wykonującą wcześniej obowiązki dyrektora w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością doszło do takich zmian, że nie mogła być spełniona podstawowa dla stosunku pracy zasada podporządkowania pracownika zakładowi<sup>42</sup>.

Praca w ramach stosunku pracy ma charakter pracy podporządkowanej, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń pracodawcy (działających w jego imieniu osób)<sup>43</sup>. Oczywiście fakt, że czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z o.o. dokonuje jej zarząd (art. 3<sup>1</sup> § 1 k.p.) nie wyklucza podporządkowania członka zarządu jako pracownika spółki „kierownictwa pracodawcy” (art. 22 § 1 k.p.)<sup>44</sup>. Powstaje natomiast problem, jak należy rozumieć

<sup>38</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 428.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 14 października 1977 r., I PRN 136/77, Lex, nr 14431.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 10 stycznia 2006 r., I UK 121/05, OSNP 2006/23-24/364.

<sup>41</sup> Wyrok NSA W-wa z 20 grudnia 2005 r., II FSK 114/05, Lex, nr 196843.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

<sup>43</sup> Wyrok SN z 21 listopada 2007 r., I BP 26/07, Lex, nr 621120.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 9 czerwca 2010 r., II UK 33/10, Lex, nr 598436.

w sensie podmiotowym pojęcie „kierownictwo pracodawcy” w odniesieniu do członka zarządu.

*Prima facie* wydawać by się mogło, że taką funkcję kierownictwa spełnia rada nadzorcza. Byłoby to jednakże nieuprawnione uproszczenie, bowiem na przeszkodzie przyjęcia takiego rozwiązania stoi artykuł 219 § 2 k.s.h. (sp. z o.o.) i, odpowiednio, 375<sup>1</sup> k.s.h. (S.A.). Zgodnie z art. 219 § 2, rada nadzorcza nie ma prawa wydawania zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Art. 375<sup>1</sup> k.s.h. stanowi natomiast, że walne zgromadzenie i rada nadzorcza nie mogą wydawać zarządowi wiążących poleceń dotyczących prowadzenia spraw spółki. Jak wskazuje doktryna, nadzór rady nadzorczej nad zarządem nie może prowadzić do sytuacji, w której rada staje się organem prowadzącym faktycznie sprawy spółki, natomiast rola zarządu w zakresie prowadzenia spraw spółki staje się równa pozycji biura czy sekretariatu spółki<sup>45</sup>. Rada nadzorcza ma sprawować stały nadzór nad działalnością spółki, a inna interpretacja uniemożliwiałaby realizację tego celu<sup>46</sup>.

Wprawdzie stosownie do art. 220 k.s.h. i art. 384 § 1 k.s.h. umowa/statut może rozszerzyć uprawnienia rady nadzorczej, a w szczególności przewidywać, że zarząd jest obowiązany uzyskać zgodę rady nadzorczej przed dokonaniem określonych w statucie czynności, jednakże należy pamiętać, że powyższe rozszerzenie nie może doprowadzić do zachwiania pozycji ustrojowej poszczególnych organów spółki. Jak wskazuje judykatura, treść art. 220 k.s.h. daje spółce uprawnienie do umownego rozszerzenia kompetencji Rady Nadzorczej, ale tylko w zakresie określonym ustawą. Skoro w ustawie zastrzeżono rozszerzenie kompetencji rady do prawa zawieszania w czynnościach członków zarządu ze wskazaniem, że podstawą zawieszenia mogą być tylko ważne powody, to brak jest uzasadnienia do uznania za słuszny poglądu, aby takie kompetencje rady istniały również co do możliwości zawieszenia w czynnościach członków zarządu bez jakiegokolwiek przyczyny. Takie rozszerzające rozumienie art. 220 k.s.h. pozostawałoby w oczywistej sprzeczności z treścią art. 219 § 1-4 k.s.h. określającego podstawowe uprawnienia i obowiązki rady nadzorczej spółki z o.o.<sup>47</sup> Podobnie w odniesieniu do spółki akcyjnej katalog rozszerzający kompetencje rady nadzorczej jest nieograniczony, lecz nie może on naruszać podziału kompetencji, w szczególności przez wkraczanie w kompetencje innych organów<sup>48</sup>. Jak zauważa R. Czerniawski, rozszerzanie kompetencji rady nadzorczej oznacza jednocześnie ograniczanie kompetencji zarządu. Z organu zarządzającego staje się organem zarządzająco

<sup>45</sup> S. Sołtysiński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. 1: *Komentarz do artykułów 151–300*, Warszawa 2005, s. 582.

<sup>46</sup> O. Lipińska-Długosz, *Ochrona spółki akcyjnej i jej akcjonariuszy przed niewłaściwym wykonywaniem prawa*, Warszawa 2006, s. 157.

<sup>47</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 20.12.2012 r., I ACa 403/12, Lex, nr 1254481.

<sup>48</sup> Wyrok WSA w Gdańsku z 27 maja 2008 r., II SA/Gd 183/08, Lex, nr 507165.

kontrolnym<sup>49</sup>. W konsekwencji zasadna jest wstrzemięźliwość w korzystaniu z przedmiotowego uprawnienia<sup>50</sup>. Nie sposób uznać, by to rada nadzorcze mogła realizować zadania kierownictwa pracodawcy.

Przy tak ułożonym podziale kompetencyjnym, biorąc pod uwagę pozycję członka zarządu w spółce, funkcje kierownicze wypełnia organ właścicielski w zakresie określania kierunków polityki gospodarczej spółki oraz sama spółka w zakresie wymiaru majątkowego. Powyższa konstatacja przemawia *in extenso* za przyjęciem modelu autonomicznego podporządkowania, realizującego się *stricte* w wymiarze przedmiotowym i majątkowym, natomiast w zdecydowanie ograniczonym zakresie, gdy chodzi o spersonalizowanie pracodawcy wypełniającego funkcje kierownicze.

#### § 4. Wymiar teoretycznoprawny specyfiki podporządkowania członka zarządu

W wymiarze teoretycznoprawnym należy zwrócić uwagę, że realizowanie w ramach stosunku pracy funkcji członka zarządu prowadzi do stwierdzenia specyfiki pracowniczego podporządkowania. Ustrój organów osoby prawnej prowadzi do przypisania odpowiedniej zdefiniowanej roli w wymiarze niezależnienia poszczególnych członków zarządu. Charakter pracy i wynikający z powyższego zakres czynności w sposób szczególny prowadzą do określenia granic kompetencyjnych spółki, natomiast szczególna pozycja zarządu sprawia, że aspekt podmioty realizacji podporządkowania poprzez wydawanie stosownych poleceń pracownikowi zostaje zdominowany przez aspekt majątkowy, który przesądza o szerokim zakresie niezależności członków zarządu oraz ich szczególnej odpowiedzialności.

<sup>49</sup> R. Czerniawski, *Zarząd spółki akcyjnej*, Warszawa 2008, s. 67.

<sup>50</sup> *Ibidem*.





# Rozdział VI.

## Granice swobody ustalania wynagrodzenia członka zarządu, zatrudnionego w ramach stosunku pracy

---

### § 1. Prawo członka zarządu do wynagrodzenia ze stosunku pracy

Członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę, poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy<sup>1</sup>. W konsekwencji powyższej konstatacji Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że zatrudnienie członka zarządu implikuje obowiązek spółki ustalenia z członkiem zarządu – pracownikiem wynagrodzenia ze stosunku pracy. Stosownie bowiem do art. 22 k.p., praca świadczona w ramach stosunku pracy jest zawsze pracą odpłatną. Zgodnie z art. 13 k.p., pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Pojęcie „godziwe wynagrodzenie za pracę” nie ma ściśle oznaczonego zakresu. Z tego też względu rysują się poważne możliwości występowania zasadniczych różnic między pobierającymi wynagrodzenie i odpłacającymi zatrudnionych pracowników odnośnie do tego, czy zatrudnieni pracownicy są godziwie wynagradzani<sup>2</sup>. W judykaturze Sądu Najwyższego wskazuje się, że godziwe wynagrodzenie za pracę to wynagrodzenie odpowiednie, właściwe, słuszne, rzetelne, uczciwe. Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpo-

---

<sup>1</sup> Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11, Lex, nr 1229811.

<sup>2</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 62.

wiada kryteriom ustalenia wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p.<sup>3</sup> Odpłatność zatrudnienia jest bowiem konstytutywną cechą stosunku pracy stosownie do art. 22 § 1 k.p. Uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę wynikają także z przepisów art. 29 § 1 pkt 3 k.p., z art. 13 k.p., art. 78 k.p. i art. 84 k.p., na mocy których pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia, odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, uwzględniającego ilość i jakość świadczonej pracy oraz wysokość minimalnego wynagrodzenia. Warunki i składniki wynagrodzenia określa się w umowie o pracę, a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę<sup>4</sup>. Jak zauważa K. Rączka, zasada godziwego wynagrodzenia ma w pewnym sensie względny charakter, przy jego ustalaniu bowiem należy brać pod uwagę z jednej strony zmienne w czasie i przestrzeni potrzeby pracowników i ich rodzin oraz świadomość społeczną, z drugiej zaś sytuację ekonomiczną i społeczną kraju, a także możliwości pracodawców<sup>5</sup>.

Oczywiście samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, to do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy ma bowiem charakter wypłaty gwarancyjnej, która zawsze musi mieć konkretną podstawę prawną<sup>6</sup>.

## § 2. Pojęcie wynagrodzenia za pracę w kontekście zatrudnienia członka zarządu

Art. 65 ust. 4 Konstytucji RP jest formalną podstawą do zapewnienia pracownikowi wynagrodzenia ze stosunku pracy, przy czym wynagrodzenie to nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stosownie do cytowanego przepisu, minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę lub sposób ustalania tej wysokości określa ustawa. Najniższe wynagrodzenie za pracę nie pełni od 1 września 1990 r. funkcji minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego, a jedynie gwarantuje minimalny poziom łącznego wynagrodzenia, a więc z uwzględnieniem jego podstawowych składników<sup>7</sup>.

Należy zwrócić przy tym uwagę, że żaden przepis, czy to rangi konstytucyjnej, czy przepis ustawy (w tym zwłaszcza kodeksu pracy), nie określają pojęcia

<sup>3</sup> Wyrok SN z 25 sierpnia 2010 r., II PK 50/10, Lex, nr 707421.

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1637/12, Lex, nr 1314702.

<sup>5</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 56.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 7 marca 2013 r., III APa 29/12, Lex, nr 1293065.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 23 stycznia 2002 r., I PKN 807/00, Lex, nr 55127.

wynagrodzenie za pracę. Według B. Wagner, wynagrodzenie za pracę stanowi zbiorczą kategorię obowiązkowych świadczeń, korzyści i należności ze stosunku pracy o charakterze majątkowo przysparzającym, okresowo wypłacanych pracownikowi przez pracodawcę za wykonaną pracę odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości<sup>8</sup>. Jak wskazują M. Bosak i P. Majka, analizując przepisy można uznać, że wynagrodzeniem jest świadczenie o charakterze pieniężnym wynikające ze stosunku pracy. Świadczenie to obciąża pracodawcę z tytułu zatrudnienia, zaś dla pracownika pełni funkcję alimentacyjną oraz motywacyjną<sup>9</sup>. W orzecnictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej za wynagrodzenie w rozumieniu przepisów antydyskryminacyjnych rozumie się m.in.: 1) świadczenia polegające na udostępnianiu byłym pracownikom i członkom ich rodzin prawa do darmowych przejazdów; 2) świadczenia z pracowniczego programu emerytalnego; 3) świadczenia z zakładowych systemów ubezpieczeń; 4) odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy<sup>10</sup>.

Jak zauważa Sąd Najwyższy, przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy<sup>11</sup>. W uzasadnieniu przywołanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że w istocie termin ten jest nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie, jak i w orzecnictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), okresowość, majątkowo – przysparzający charakter, roszczeniowość<sup>12</sup>.

Wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności – art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę

<sup>8</sup> B. Wagner, *Wynagrodzenie za pracę (Pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1996, s. 58.

<sup>9</sup> M. Bosak, P. Majka, *Charakter prawny pracowniczych świadczeń nieodpłatnych w świetle regulacji prawa pracy oraz prawa podatkowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2013, s. 346.

<sup>10</sup> K. Walczak, *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005, s. 76.

<sup>11</sup> Wyrok SN z 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, M.P.Pr. 2008, nr 5, poz. 258.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

nie może natomiast ukształtować sąd pracy (art. 262 § 2 pkt 1 k.p.)<sup>13</sup>. Nie ulega, rzecz jasna, wątpliwości, że regułą w postaci prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 k.p. oraz art. 78 k.p.), a także równego traktowania pracowników nie może ograniczać zasada samodzielności pracodawcy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowniczych. Muszą one bowiem mieścić się w ramach porządku prawnego wyznaczonego przez podstawowe zasady prawa pracy<sup>14</sup>.

### § 3. Motywacyjny charakter wynagrodzenia członka zarządu

Biorąc pod uwagę opisane powyżej zasady, pracodawca – spółka ma szerokie możliwości kształtowania wynagrodzenia, uwzględniając kompozycje składników oraz ich charakter, w celu osiągnięcia efektywnego mechanizmu motywacyjnego wobec członka zarządu. Motywacyjny charakter może zostać osiągnięty zarówno poprzez dobór składników (pieniężne, niepieniężne), ich wysokość, warunki nabycia do nich prawa. Wyniki pracy pracownika i wzrost jego wydajności, a także podział i struktura jego wynagrodzenia zależą od doboru systemu (formy) wynagrodzenia właściwego dla danego rodzaju pracy oraz zasad, na których system ten jest oparty. Do funkcjonujących obecnie form wynagradzania za pracę zalicza się: formę czasową, formę akordową i formę prowizyjną oraz dwie tzw. mieszane formy wynagradzania: czasowo-premialną i dniówkowo-zadaniową<sup>15</sup>.

Należy przy tym pamiętać, że wynagrodzenie nie pełni wyłącznie funkcji motywacyjnej. Wynagrodzenie za pracę jest przede wszystkim ekwiwalentem za pracę wykonaną i w tym aspekcie należy oceniać charakter wypłaconych świadczeń i zasady ich ochrony<sup>16</sup>. Wynagrodzenie za pracę spełnia funkcję o charakterze alimentacyjnym, a więc zasadne wydaje się przypisanie mu cechy majątkowo-przysparzającej. W związku z powyższym należy uznać, że istotą wynagrodzenia jest zwiększenie aktywów pracownika uzyskanych z tytułu wykonywania pracy<sup>17</sup>. W systemie wynagradzania pracowników zasadniczą rolę powinna odgrywać płaca zasadnicza<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> Postanowienie SN z 28 lutego 2011 r., I PK 246/10, Lex, nr 798246.

<sup>14</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNP 1997/13/233.

<sup>15</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, komentarz do art. 78.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNP 1997/13/233.

<sup>17</sup> M. Bosak, P. Majka, *Charakter...*, s. 347.

<sup>18</sup> H. Szurgacz, *Zagadnienia kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę [w:] Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011, s. 53.

Jak wskazuje doktryna, prawidłowo stosowane premiowanie (i nagradzanie) może istotnie wpływać na efektywność systemu wynagradzania i przez to wpływać na wyniki pracy pracowników<sup>19</sup>. W konsekwencji premie, a zwłaszcza niektóre jej rodzaje w postaci tzw. premii uznaniowych, dają pracodawcy dużą władzę w stosunku do pracowników<sup>20</sup>.

## § 4. Swoboda umów a kształtowanie wynagrodzenia za pracę

Autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Jak wskazuje M. Piankowski, wysokość wynagrodzenia za pracę w indywidualnym stosunku pracy ustalają strony tego stosunku (pracownik oraz pracodawca) bezpośrednio w umowie o pracę bądź przez powołanie w umowie odpowiednich przepisów płacowych, regulujących szczegółowo składniki wynagrodzenia<sup>21</sup>. Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych<sup>22</sup>. Wyrażona w art. 353<sup>1</sup> k.c. zasada swobody umów nie oznacza abstrakcyjnej dowolności, ale obejmuje także przyzwolenie na faktyczną nierówność stron umowy<sup>23</sup>. Rzeczywista samodzielność finansowa pracodawcy implikuje swobodę kształtowania warunków wynagrodzenia na poziomie wyższym od minimalnego. Ten powinien być bowiem ustalony przepisami, wydanymi przez państwo<sup>24</sup>.

Chociaż z punktu widzenia art. 18 § 1 k.p., umówienie się o wynagrodzenie wyższe od godziwego czy niebędące rzeczywistym ekwiwalentem świadczo-

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> *Ibidem*.

<sup>21</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 78.

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12, Lex, nr 1280382.

<sup>23</sup> Wyrok SN z 27 czerwca 2012 r., IV CSK 557/11, Lex, nr 1229971.

<sup>24</sup> A.M. Świątkowski, *Następstwa trudności ekonomicznych dla warunków pracy w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 21.

nej pracy, jest dopuszczalne, to pamiętać należy, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny<sup>25</sup>.

## § 5. Ryzyko gospodarcze pracodawcy, granicą konstruowania wynagrodzenia członka zarządu

Fakt pozostawiania członka zarządu w stosunku pracy determinuje konstatację, że pracodawca może w ograniczonym zakresie kształtować warunki wynagrodzenia członka zarządu w sposób przerzucający na pracownika ryzyko gospodarcze prowadzonej przez siebie działalności. Zasadą prawa pracy jest, że pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy (art. 117 § 2 k.p.). Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej<sup>26</sup>. Brak odpłatności za wykonywaną pracę, przy jednoczesnym partycypowaniu w dochodach z działalności gospodarczej wyklucza zatrudnienie w ramach stosunku pracy<sup>27</sup>.

Jak wskazuje M. Piankowski, uprawnienia pracodawcy w zakresie kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę podlegają pewnym ograniczeniom. Jest on związany obowiązującymi przepisami płacowymi i nie może wykraczać poza ustalone przez nie granice. Przede wszystkim pracodawca nie może w umowie o pracę określić wynagrodzenia w wysokości niższej niż wynika to z konkretnego aktu płacowego. Jeżeli takie ustalenie miało miejsce, to na podstawie art. 18 k.p. będzie ono z mocy prawa nieważne, a w jego miejsce będą stosowane postanowienia właściwego aktu płacowego. Ponadto gdy umowa o pracę określa wynagrodzenie za pracę pracownika w wysokości niższej od wynagrodzenia, jakie pracownik ten otrzymywałby przy zastosowaniu właściwego przepisu płacowego, pracownikowi przysługuje roszczenie o różnicę wynagrodzenia<sup>28</sup>.

### I. Ryzyko gospodarcze a wynagrodzenie zasadnicze

Możliwości uzależnienia wynagrodzenia od wyników gospodarczych osiąganych przez pracodawcę nie można zastosować w odniesieniu do wynagrodzenia zasad-

<sup>25</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 września 2012 r., III AUa 420/12, Lex, nr 1220514.

<sup>26</sup> Wyrok SN z 3 września 1998 r., I PKN 49/98, OSNP 1999/11/362.

<sup>27</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1637/12, Lex, nr 1314702.

<sup>28</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 78.

niczego pracownika. Jak wskazał Sąd Najwyższy w 2009 r., nie jest dopuszczalne konstruowanie wynagrodzenia zasadniczego pracownika w taki sposób, że jeden z jego elementów jest wprost i bezpośrednio powiązany z ryzykiem gospodarczym pracodawcy. Podział jednolitego wynagrodzenia zasadniczego na części, w których jedna uzależniona zostaje od wyników gospodarczych pracodawcy, jest sprzeczny z art. 78 k.p.<sup>29</sup> W konsekwencji podział ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego na części, z których jedna zostaje uzależniona od wyników gospodarczych pracodawcy, jest sprzeczny z zasadą ryzyka gospodarczego pracodawcy<sup>30</sup>.

Pracodawca nie może być zwolniony z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za pracę z tego powodu, że stanowi to dla niego nadmierne obciążenie finansowe<sup>31</sup>.

## II. Ryzyko gospodarcze a premia

Bardziej elastyczne warunki ustalania składników wynagrodzenia zostały pozo-  
stawione pracodawcy w odniesieniu do dodatkowych składników wynagrodze-  
nia, takich jak premia. Przepisy płacowe określają przesłanki pozytywne uzyska-  
nia premii (np. terminowe wykonanie określonego zadania) oraz mogą określać  
przesłanki negatywne (np. przekroczenie norm zużycia materiałów)<sup>32</sup>. Premia  
stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii  
powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy)  
przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowa-  
nia, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione. Osiągnięcie dodatniego  
wyniku ekonomiczno-finansowego (bez względu na definicję tego pojęcia) jest  
niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym. Dlatego  
świadczenie uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować  
jako premię<sup>33</sup>. Premie są uznawane przez przepisy indywidualnego prawa pracy  
za jeden z zasadniczych lub uzupełniających składników wynagrodzenia za pra-  
cę. Podział premii i zaliczenie jej jako jednego ze składników wynagrodzenia za  
pracę są uzależnione od częstotliwości jej wypłacania oraz warunków, od których  
przepisy płacowe uzależniają nabycie uprawnień do świadczeń premiowych<sup>34</sup>.  
Jak wskazuje M. Skąpski, przesłanki warunkujące nabycie prawa do premii mogą  
uwzględniać okoliczności niezależne od pracownika, jak wypracowanie zysku

<sup>29</sup> Wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011/9-10/123; L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 78.

<sup>30</sup> Wyrok SN z 24 września 2009 r., II PK 57/09, OSNP 2011/9-10/123.

<sup>31</sup> Wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II PK 113/05, OSNP 2006/23-24/348.

<sup>32</sup> K. Jaśkowski (red.), E. Maniewska, *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Lex 2014, komentarz do art. 78.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 29 czerwca 2000 r., I PKN 681/99, Lex, nr 1223705.

<sup>34</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 231.

przez zakład pracy (przedsiębiorstwo) lub przez jednostkę, w której zatrudniony jest pracownik<sup>35</sup>. Premii często nadaje się charakter motywacyjny, polegający na oparciu przesłanek jej nabycia na obiektywnie weryfikowalnych, nadzwyczajnych albo wysoko ocenianych osiągnięciach roboczych pracownika. W praktyce pojawia się wiele bardzo różnorodnie ukształtowanych warunków premiowania, dostosowanych do konkretnych okoliczności danej pracy i typu zatrudnienia<sup>36</sup>.

W konsekwencji jeżeli wewnętrzne przepisy spółki uzależniają prawo do premii od wypracowania zysku przez całe przedsiębiorstwo oraz przez jednostkę organizacyjną bezpośrednio podległą danemu pracownikowi, to nie ma on roszczenia o premię w przypadku, gdy jednostka nie uzyskała zysku, mimo że został on wypracowany przez przedsiębiorstwo<sup>37</sup>.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w 1997 r., w razie podziału premii z „odłożonego” zysku wypracowanego w rocznych okresach rozliczeniowych pracownik, który rzetelnie wykonywał pracę w tych okresach nie może być pozbawiony udziału w tym wynagrodzeniu<sup>38</sup>. Postanowienie regulaminu tworzenia i podziału funduszu premiowego za uzyskaną efektywność gospodarowania, uzależniające prawo pracownika do premii płatnej w ciągu roku od pozostawania w stosunku pracy w dacie jej wypłaty, jest prawnie skuteczne jeżeli okresem obliczeniowym jest okres roczny, a wypłata premii w ciągu roku następuje zaliczkowo na poczet premii rocznej<sup>39</sup>.

#### IV. Ryzyko gospodarcze a wzrost wynagrodzenia

Prawo pracy nie stwarza przeszkód prawnych w warunkowym uzgodnieniu wzrostu wynagrodzenia za pracę, w szczególności w uzależnieniu możliwości podniesienia wynagrodzenia kierownika zakładu pracy od osiągnięcia pozytywnych wyników działalności gospodarczej zakładu pracy<sup>40</sup>. W literaturze przedmiotu powyższy składnik wynagrodzenia określa się mianem premii udziałowej, polegającej na podziale wypracowanych korzyści pomiędzy pracowników i kierownictwo zakładu<sup>41</sup>. Jak zauważa M. Piankowski, w związku ze zmianami ekonomicznymi w gospodarce spowodowanymi przejściem od formy gospodarki centralnie sterowanej do formy rynkowej, wykształciła się nowa postać wynagrodzenia, tzw. wynagrodzenie kapitałowe. Pod pojęciem tym rozumieć należy wszelkie formy partycypacji prawnej pracownika w majątku przedsiębiorstwa

<sup>35</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 78.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> Wyrok SN z 19 marca 1998 r., I PKN 562/97, OSNP 1999/5/161.

<sup>38</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNP 1997/13/233.

<sup>39</sup> Uchwała SN z 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNC 1987/12/197.

<sup>40</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28 października 1994 r., III APr 57/94, POSAG 1994/4/89.

<sup>41</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 78.



oraz w korzyściach finansowych wynikających ze zmian tego majątku. Charakter wynagrodzenia kapitałowego mają w szczególności: opcja nabycia (objęcia) udziałów (akcji), nabycie (objęcie) udziałów (akcji) na zasadach preferencyjnych, nieodpłatne nabycie (objęcie) udziałów (akcji) – tzw. udziały gratisowe itp.<sup>42</sup>

Co więcej, wskazuje się również w literaturze na występowanie tzw. wynagrodzenia kafeteryjnego, którego istotą jest możliwość wyboru przez pracownika, który „zasłużył” na premię jednego ze świadczeń mających określoną wartość majątkową, pozostającą w procentowej relacji do płacy zasadniczej, wymienionych na ich liście zwanej „menu”. Proponowane w menu alternatywne świadczenia to np. dwa tygodnie dodatkowego płatnego urlopu wypoczynkowego albo roczne prawo do określonego rodzaju napraw prywatnego samochodu lub do garażowania przez pewien czas na koszt pracodawcy bądź nagroda pieniężna albo krótszy, czterodniowy tydzień pracy w okresie kwartalnym<sup>43</sup>.

## § 6. Ustalanie wynagrodzenia jako znamię czynu zabronionego

### I. Prawo do wynagrodzenia a odpowiedzialność za sytuację majątkową spółki

Godząc się na pełnienie funkcji w zarządzie, członek zarządu bierze na siebie odpowiedzialność za prawidłowe zajmowanie się sprawami majątkowymi spółki. Podejmując decyzje gospodarcze, przedsiębiorca ma obowiązek ocenić ewentualne ryzyko związane z tymi decyzjami. Stopień przewidywanego ryzyka często ma dla niego decydujące znaczenie przy podjęciu decyzji gospodarczej. Ponosząc odpowiedzialność prawną za podjęte decyzje, przedsiębiorca nie może bagatelizować ryzyka gospodarczego, a przeciwnie powinien być przygotowany na wszelkie niebezpieczeństwa wynikające ze specyfiki obrotu gospodarczego i być w stanie przed podjęciem każdej decyzji zlokalizować ewentualne źródła ryzyka<sup>44</sup>.

### II. Ustalenie wynagrodzenia jako możliwość wyrządzenia szkody spółce

Zawierając umowę o pracę strony umowy winny rozważyć, czy wynikające ze stosunku pracy wynagrodzenie jest adekwatne do kondycji finansowej spółki. Stosownie bowiem do art. 296 § 1 k.k., kto będąc obowiązany na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy do zajmowania się spra-

<sup>42</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 78.

<sup>43</sup> *Ibidem*.

<sup>44</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29 lutego 2012 r., II AKa 28/12, Lex, nr 1130087.

wami majątkowymi lub działalnością gospodarczą osoby fizycznej, prawnej albo jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, przez nadużycie udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku wyrządza jej znaczną szkodę majątkową, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5. Zgodnie natomiast z § 1a, jeżeli sprawca, o którym mowa w § 1, przez nadużycie udzielonych mu uprawnień lub niedopełnienie ciążącego na nim obowiązku sprowadza bezpośrednie niebezpieczeństwo wyrządzenia znacznej szkody majątkowej, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. W sytuacji, gdy sprawca przestępstwa określonego w § 1 lub 3 działa nieumyślnie, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Przepis art. 296 k.k. ma zapobiec powstaniu szkody majątkowej, w tym uszczerbkowi (stracie, ubytkowi) w majątku podmiotu gospodarczego. Zamach sprawcy jest więc obrócony przeciwko temu majątkowi, a warunkiem odpowiedzialności za dokonanie przestępstwa – w szczególności powstanie takiego uszczerbku<sup>45</sup>. Artykuł 296 udziela ochrony zasadom uczciwego obrotu gospodarczego w warunkach gospodarki wolnorynkowej. Dobrem chronionym jest więc tutaj prawidłowość (pewność) obrotu gospodarczego, przy czym należy w odniesieniu do tego przepisu wyodrębnić dwa różne, pozostające ze sobą w pewnym związku aspekty. Z jednej strony komentowany przepis chroni indywidualne interesy majątkowe oraz działalność gospodarczą podmiotów uczestniczących w obrocie gospodarczym, nadużycie udzielonych uprawnień lub niedopełnienie ciążącego obowiązku godzi bowiem bezpośrednio w te interesy lub prowadzoną działalność gospodarczą. Z drugiej zaś przepis ten przydaje prawnokarną ochronę ponadindywidualnym interesom gospodarczym społeczeństwa<sup>46</sup>.

### III. Członek zarządu jako podmiot czynu zabronionego

Przestępstwo z art. 296 k.k. jest przestępstwem indywidualnym, które może popełnić sprawca mający określone kwalifikacje<sup>47</sup>. Podmiotem przestępstwa z art. 296 § 1 k.k. jest osoba zajmująca się cudzymi sprawami majątkowymi, a za taką można uznać tylko tego, kogo obowiązki i uprawnienia obejmują łącznie zarówno dbałość o ochranianie powierzonego mienia, jak i przysparzanie mienia w procesie gospodarowania, czyli wykorzystanie tego mienia w procesie gospodarczym w taki sposób, aby zostało ono powiększone lub aby wzrosła jego wartość<sup>48</sup>. Podstawą zaliczenia do kręgu podmiotów przestępstwa w każdej z jego odmian jest dysponowanie przez daną osobę określonym władztwem, kształtu-

<sup>45</sup> Wyrok SN z 26 stycznia 2011 r., II KK 214/10, Lex, nr 738376.

<sup>46</sup> A. Zoll (red.), A. Barczak-Oplustil, G. Bogdan et al., *Kodeks karny. Część szczególna*, t. 3: *Komentarz do art. 278–363 k.k.*, Kraków 2006, komentarz do art. 296.

<sup>47</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 1 sierpnia 2012 r., II AKa 165/12, Lex, nr 1238262.

<sup>48</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 24 kwietnia 2012 r., II AKa 99/12, Lex, nr 1238316.

jącym możliwości decyzyjne wobec mienia w ramach stosunku powierniczego, umożliwiające wykonywanie czynności o kompetencjach władczych, kierowanie sprawami majątkowymi w sposób identyczny lub zbliżony zakresowo do tego, co czynić może sam mocodawca, podejmowanie czynności polegających na zarządzaniu mieniem, decydowanie w zakresie składników majątkowych, zawieranie umów, w wyniku których następuje przeniesienie własności, obciążenie majątku, zniesienie obowiązków lub przyjęcie zobowiązań obciążających majątek, zawieranie ugody sądowej, ochrona interesów mocodawcy<sup>49</sup>. Za osobę zajmującą się cudzymi sprawami majątkowymi można uznać tylko tego, czyje obowiązki i uprawnienia obejmują łącznie dbałość o uchronienie cudzego mienia przed jakimkolwiek uszczerbkiem, a także jego wykorzystanie tak, aby zostało ono powiększone<sup>50</sup>.

Przez zajmowanie się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą rozumie się wszelkie zachowanie polegające na decydowaniu w tych sprawach, współdziałaniu w decyzjach lub wpływaniu na rozstrzygnięcia bądź udzielaniu rady, jeśli jest się do tego zobowiązanym z jakiegokolwiek tytułu. W pojęciu „zajmowania się” nie mieszczą się czynności ściśle wykonawcze ani wykonanie ściśle oznaczonych i precyzyjnych poleceń lub wykonywanie obowiązków tylko w zakresie dbałości, aby stan mienia nie uległ pogorszeniu<sup>51</sup>. Oceniając zachowanie osoby oskarżonej należy precyzyjnie określić zakres jej uprawnień oraz obowiązków, które samodzielnie wykonywała, mogła wykonywać, czy też powinna była wykonać, wypełniając powierzone obowiązki w sposób należyty<sup>52</sup>. Jeżeli osoba z istoty zajmowanego stanowiska przy wykonywaniu czynności zawodowych z jednej strony musi dbać o to, by mienie spółki nie zostało uszczuplone (element statyczny), a z drugiej, by podejmowane przez nią działania i czynności przyniosły w efekcie tych zabiegów wzrost tej wartości i zysk dla spółki (element dynamiczny), nadto w zakresie wykonywanych przez nią obowiązków nie mieszczą się wyłącznie czynności wykonawcze, a także mające charakter decyzyjny, zachowany zostaje zarówno element dynamiczny, jak i statyczny niezbędne dla uznania, że określona osoba zajmuje się sprawami majątkowymi danego podmiotu<sup>53</sup>. Akt notarialny ustanawiający umowę wspólników spółkę kapitałową, jaką jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i kreujący tym samym zarząd

<sup>49</sup> J. Giezek (red.), D. Gruszecka, N. Kłaczynska et al., *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, Lex 2014, komentarz do art. 296.

<sup>50</sup> M. Mozgawa (red.), M. Budyn-Kulik, P. Kozłowska-Kalisz, M. Kulik, *Kodeks karny. Komentarz*, Lex 2013, komentarz do art. 296.

<sup>51</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 października 2011 r., II AKa 145/11, KZS 2011/12/33.

<sup>52</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12 lipca 2012 r., II AKa 541/11, Lex, nr 1220217.

<sup>53</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 7 listopada 2012 r., II AKa 310/12, Lex, nr 1238306.

tej spółki, w tym jego prezesa sprawia, że ustawowo osoby te zobowiązane są do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą tej osoby prawnej mogącą rodzić ewentualną odpowiedzialność karną, o jakiej mowa w art. 296 k.k. na szkodę spółki<sup>54</sup>. Osoba wyrządzająca szkodę przedsiębiorstwu popełniając czyn, który nie jest związany z jej uprawnieniami lub obowiązkami, nie doprowadza do naruszenia tychże powinności, a zatem nie wypełnia znamion strony przedmiotowej czynu zabronionego z art. 296 k.k. Dlatego np. kradzież lub przywłaszczenie przez menedżera mienia przedsiębiorstwa należy kwalifikować wyłącznie, odpowiednio, z art. 278 k.k. lub 284 k.k.<sup>55</sup>

#### IV. Przekroczenie uprawnień jako warunek przypisania odpowiedzialności karnej

Warunkiem przypisania odpowiedzialności z przywołanego artykułu jest przekroczenie uprawnień, dlatego niezwykle istotne jest prawidłowe określenie sytuacji doprowadzających do ich przekroczenia. Przekracza swoje uprawnienia nie tylko ten, kto działa bez stosownego umocowania lub ze znacznym jego przekroczeniem, ale również ten, kto formalnie działając w ramach nadanych mu kompetencji działa faktycznie sprzecznie z racjonalnie rozumianymi zadaniami, do których został powołany lub bez dostatecznego usprawiedliwienia, wyrządzając przez to szkodę swemu mandantowi<sup>56</sup>. Odpowiedzialności karnej z art. 296 k.k. podlega również ten, kto mając świadomość konieczności dokonywania określonych czynności, wynikającą z zasad racjonalnego działania związanego z charakterem pełnionej funkcji oraz wykonywanych czynności mających zapewnić trafność oraz prawidłowość realizacji postawionych zadań, nie wykonuje ich należycie wiedząc, że stanowią one podstawę ostatecznych rozstrzygnięć w zakresie szeroko rozumianego zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą podmiotów wymienionych w tym przepisie i wyrządzając im znaczną lub w wielkich rozmiarach szkodę majątkową. Tego rodzaju sytuacja odnosić się może do osoby będącej obowiązana na podstawie przepisu ustawy, decyzji właściwego organu lub umowy do zajmowania się sprawami majątkowymi lub działalnością gospodarczą innej osoby, która mimo braku określonego rodzaju obowiązków osobiście je wykonuje i to sprzecznie z zasadami racjonalnego działania<sup>57</sup>.

Różnica między znamieniem „nadużycie uprawnień” a pojęciem „przekroczenie uprawnień” polega na tym, że w przypadku przekroczenia konieczne jest

<sup>54</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26 stycznia 2012 r., II AKa 474/11, Lex, nr 1171014.

<sup>55</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 4 lutego 2013 r., II AKa 234/12, Lex, nr 1311928.

<sup>56</sup> Wyrok SN z 2 kwietnia 2004 r., IV KK 25/04, OSNwSK 2004/1/668.

<sup>57</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 18 sierpnia 2010 r., II AKa 186/10, KZS 2010/12/61.

ustalenie, że zachowanie sprawcy nie mieściło się w granicach przyznanych mu kompetencji. Wymaga zatem wykazania, że zachowanie się sprawcy nie mieściło się w zakresie uprawnień, że nie był on w ogóle umocowany do podejmowania takich czynności. Natomiast nadużycie uprawnień może polegać zarówno na zachowaniu charakteryzującym się formalnie przyznane sprawcy kompetencje, jak i na zachowaniu się mieszczącym się formalnie w ramach posiadanych przez sprawcę uprawnień, lecz stanowiącym niezgodne lub wręcz przeciwne celowi tych kompetencji posługiwanie się nimi<sup>58</sup>.

Niedopełnienie obowiązków rozpatrywać należy przy uwzględnieniu posiadanej przez nich wiedzy i doświadczenia oraz obiektywnie istniejących okoliczności faktycznych, nie zaś wiadomości specjalnych, jakie posiada biegły. W przeciwnym razie każda decyzja gospodarcza osoby uprawnionej i zobowiązanej do jej podjęcia wymagałaby uprzedniego skorzystania przez nią z pomocy biegłego stosownej specjalności, dla ewentualnego uchylenia się od odpowiedzialności grożącej z mocy przepisów art. 296 k.k.<sup>59</sup>

## V. Odpowiedzialność rady nadzorczej

Członek rady nadzorczej spółki może być zaliczony do kręgu osób zajmujących się sprawami majątkowymi owej spółki przede wszystkim wówczas, gdy wynika to jednoznacznie z jej statutu<sup>60</sup>. Jeżeli spółka działająca jako uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy uznać, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki<sup>61</sup>. Oczywiście z jednej strony, jak wskazuje doktryna, kształtowanie wysokości wynagrodzenia pracownika – w granicach zakreślonych przepisami prawa – należy do pracodawcy. Do wyłącznej gestii pracodawcy należy ocena kwalifikacji pracownika, jego umiejętności praktycznych, stopnia samodzielności itp., oraz wynikające stąd zaszerzeganie pracownika<sup>62</sup>. Z drugiej jednak należy jednakże mieć na uwadze, że rodzaj pracy i kwalifikacje potrzebne do jej wykonywania są czynnikami wpływającymi na wysokość wynagrodzenia za pracę i kształtowanie siatki płac, szczególnie w skali zakładu pracy. W szerszym zakresie również są one istotne, ale występują w powiązaniu z rynkową sytuacją w danych zawodach czy rodzajach pracy. Podstawowym czynnikiem wartościującym wynagrodzenia pracowników w poszczególnych regionach i miejscowościach jest relacja podaży i popytu na pracę danego rodzaju. Wysokość wynagrodzenia pracownika, którą jest skłonny zapłacić pracodawca,

<sup>58</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 13 lutego 2013 r., II AKa 356/12, Lex, nr 1299045.

<sup>59</sup> Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 22 kwietnia 2009r., II AKz 228/09, OSA 2011/1/6-13.

<sup>60</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 23 października 2006 r., II AKa 224/06, OSAW 2008/2/85.

<sup>61</sup> Wyrok SN z 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, M.P.Pr. 2009, nr 9, poz. 487–492.

<sup>62</sup> U. Jackowiak, M. Pankowski, J. Stelina et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 78.

zależy od łatwości pozyskania na rynku pracy osoby o danych kwalifikacjach, jest więc zróżnicowana czasowo i miejscowo. Zwykle nieliczny charakter grupy osób wykonujących dany rodzaj pracy związany jest z wysokimi kwalifikacjami niezbędnymi do jej wykonywania, a co za tym idzie – z ich dobrą pozycją na rynku pracy. Może się jednak zdarzyć przypadek dużej podaży na lokalnym czy krajowym rynku pracy wysoko wykwalifikowanych specjalistów z danej dziedziny, co obniży wartość oferowanych im wynagrodzeń<sup>63</sup>.

## VI. Odpowiedzialność stron umowy o pracę

W 2009 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że do dbałości o interesy spółki zobowiązana jest osoba lub organ zawierający umowę w jej imieniu, a nie pracownik<sup>64</sup>. Powyższe implikowałoby, że ewentualną odpowiedzialność za zawarcie niekorzystnej dla spółki umowy o pracę ponosić mogą wyłącznie członkowie rady nadzorczej, którzy zawarli umowę w sytuacji złej kondycji finansowej spółki.

Z drugiej jednak strony w sytuacji, gdy wynagrodzenia stanowią nadmierne obciążenie spółki, to tylko ona ponosi tego konsekwencje. Spółka ma możliwości przeciwdziałania niegospodarnym zachowaniom zarządu. Jeżeli spółka działająca przez uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy przyjąć, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Artykuł 13 k.p. nie reguluje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu, zasada *pacta sunt servanda* oraz ochrona pracownika<sup>65</sup>.

## § 7. Ustalenie wynagrodzenia jako skonstruowanie wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne

### I. Wynagrodzenie jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pra-

<sup>63</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 78.

<sup>64</sup> Wyrok SN z 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, M.P.Pr. 2009, nr 9, poz. 487–492.

<sup>65</sup> Wyrok SN z 20 marca 2009 r., I PK 181/08, Lex, nr 707849.

cy oraz wymaganych kwalifikacji<sup>66</sup>. Nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353<sup>1</sup> k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać – w okolicznościach każdego konkretnego wypadku – zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca – stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki – nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej<sup>67</sup>.

## II. Legitymacja ZUS do ustalenia podstawy wymiaru składek

Dokonywana przez organ rentowy kontrola zgłoszeń do ubezpieczenia oraz prawidłowości i rzetelności obliczenia składki oznacza przyznanie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych kompetencji do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień, a zatem również postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa<sup>68</sup>. Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika może być w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń<sup>69</sup>. Oczywiście relatywizowanie wartości wynagrodzenia do rodzaju pracy i potrzebnych do jej wykonywania kwalifikacji nie może być rozumiane jako nakaz zrównywania wynagrodzeń za pracę danego rodzaju wykonywaną u różnych pracodawców, w różnych regionach, czy jako nakaz wyższego wynagradzania, na przykład osób posiadających wyższe od innych wykształcenie<sup>70</sup>.

Przepis art. 86 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>71</sup> daje organowi rentowemu kompetencje do badania zarówno tytułu zawarcia umowy o pracę, jak i ważności jej poszczególnych postanowień i w ramach obowiązującej go procedury zakwestionowania tych postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, które pozostają w kolizji z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Zakład

<sup>66</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12, Lex, nr 1267331.

<sup>67</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 września 2012 r., III AUa 420/12, Lex, nr 1220514.

<sup>68</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12, Lex, nr 1267331.

<sup>69</sup> Wyrok SN z 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191.

<sup>70</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 78.

<sup>71</sup> Dz.U. Nr 137 poz. 887 ze zm.

Ubezpieczeń Społecznych może więc kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa<sup>72</sup>. Natomiast w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.)<sup>73</sup>. W konsekwencji Zakład Ubezpieczeń Społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa<sup>74</sup>.

Pamiętać jednocześnie należy, że jeżeli w konkretnym przypadku została zawarta umowa o pracę nienaruszająca art. 22 k.p., nie można stawiać zarzutu zawarcia takiej umowy w celu obejścia prawa, nawet gdy jej cel dyktowany był wyłącznie chęcią uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego<sup>75</sup>.

## § 8. Sądowa weryfikacja wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia

Pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad współżycia społecznego określonych w art. 8 k.p. czy art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia<sup>76</sup>. Określenie wynagrodzenia w sposób zryczałtowany, a więc bez ustalenia ilościowych i jakościowych wskaźników pracy, nie powoduje nieważności umowy o pracę, ale

<sup>72</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7 marca 2013 r., III AUa 1515/12, Lex, nr 1298884.

<sup>73</sup> Uchwała SN z 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338, Prok.i Pr. [wkł.] 2005, nr 11, s. 44; Wokanda 2005, nr 9, s. 22; Biul.SN 2005/4/27.

<sup>74</sup> Wyrok SN z 19 maja 2009 r., III UK 7/09, Lex, nr 509047.

<sup>75</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10 stycznia 2013 r., III AUa 1039/12, Lex, nr 1267331.

<sup>76</sup> Wyrok SN z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, Lex, nr 1243001.



nie wyłącza możliwości żądania korekty wynagrodzenia rażąco nieadekwatnego do rzeczywiście wykonanej pracy<sup>77</sup>.

Pamiętać należy, że poza przypadkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, sąd pracy nie może ukształtować wynagrodzenia za pracę, jeżeli jest ono wypłacane w wysokości mieszczącej się w granicach określonych w przepisach prawa pracy i umowie o pracę<sup>78</sup>.

Również wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy w związku z odwołaniem pracownika ze składu zarządu spółki z o.o., spowodowane rezygnacją z tego członkostwa, może w szczególnych okolicznościach sprawy uzasadniać sprzeczność z klauzulami zawartymi w art. 8 k.p. prawa pracownika do wynagrodzenia za przedłużony okres wypowiedzenia, w którym miałby też korzystać ze zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy<sup>79</sup>.

## § 9. Specyfika wynagrodzenia członka zarządu

Przypisując wynagrodzeniu członka zarządu pewne specyficzne właściwości, powyżej opisane, należałoby zwrócić uwagę na aspekt wewnętrzny i zewnętrzny. Mówiąc o aspekcie wewnętrznym mam na myśli zadanie, jakie ma wynagrodzenie do wypełnienia w odniesieniu do członka zarządu. W przypadku natomiast aspektu zewnętrznego mam na myśli szczególną odpowiedzialność członka zarządu za prawidłowe ustalenie wysokości należnego wynagrodzenia.

W kontekście wewnętrznym szczególnie istotne w odniesieniu do członka zarządu jest wygenerowanie motywacyjnego charakteru wynagrodzenia. Tylko dobrze zmotywowany członek zarządu, będąc jednocześnie pracownikiem spółki i w konsekwencji korzystając z dobrodziejstwa funkcji ochronnej prawa pracy, będzie w stanie podejmować efektywne starania w celu pełnego rozwoju kierowanego przez siebie podmiotu gospodarczego. Należy więc komponować wynagrodzenie członka zarządu w sposób wieloskładnikowy, częściowo uzależniający wysokość należnego wynagrodzenia od efektów ekonomicznych spółki – pracodawcy. Przytoczone powyżej nowoczesne koncepcje wynagrodzenia (zwłaszcza wobec otwartości i pojemności samego pojęcia) pozwalają na zoptymalizowanie składników i warunków ich nabycia.

W aspekcie zewnętrznym, członek zarządu winien brać pod uwagę fakt, że ustalenie zwłaszcza zbyt wygórowanego wynagrodzenia za pracę może prowadzić do jego podważania, a co może być jeszcze bardziej dotkliwe – także stawiania członkowi zarządu zarzutu działania na szkodę spółki.

Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że w odniesieniu do członka zarządu specyfika wynagrodzenia wyraża się w szczególności w wyrażeniu peł-

<sup>77</sup> Wyrok SN z 22 listopada 2001 r., I PKN 690/00, OSNP 2003/20/489.

<sup>78</sup> Wyrok SN z 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007/9-10/132.

<sup>79</sup> Wyrok SN z 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004/7/122.

nego uzasadnienia dla skonstruowania systemu wynagradzania członka zarządu w oparciu o kryterium jego motywacyjnego charakteru. Z jednej strony skłoni to członka zarządu do podejmowania pełnego wysiłku, a z drugiej zapobiegnie stawianiu ewentualnych zarzutów dotyczących ustalenia wynagrodzenia na zbyt wysokim poziomie nominalnym.

# Rozdział VII.

## Reżimy odpowiedzialności członka zarządu za szkodę wyrządzoną spółce

---

### § 1. Istota odpowiedzialności członka zarządu

Powierzenia pełnienia funkcji członka zarządu, wiąże się z przyjęciem szczególnej odpowiedzialności, wynikającej ze specyficznego charakteru zadań realizowanych przez członka zarządu. Wykonując swoje obowiązki członek zarządu powinien mieć na względzie przede wszystkim interes spółki. Również działanie członka zarządu w interesie akcjonariusza (wspólnika) kosztem interesu spółki naraża go, niezależnie od odpowiedzialności organizacyjnej, na odpowiedzialność odszkodowawczą i karną<sup>1</sup>. Od członków zarządu wymaga się nie tylko najwyższej staranności w zarządzaniu spółką i wykonywaniu swoich obowiązków, ale przede wszystkim dbania o interesy spółki oraz jej wspólników, mając jednocześnie na uwadze pełne zabezpieczenie interesów wierzycieli spółki<sup>2</sup>. Członkowie organów, oprócz tego, że narażeni są na reprezentatywne dla odpowiedzialności cywilnej zagrożenia natury ściśle majątkowej, poddawani są również presji z powodu sankcji zapowiadających negatywne konsekwencje dla ich szeroko rozumianego uczestnictwa w spółkach handlowych<sup>3</sup>.

Jak wskazuje się w literaturze przedmiotu, odpowiedzialność chociaż nie ma swojej ustawowej definicji, jest pojmowana jako pewne niedogodności, które

---

<sup>1</sup> O. Lipińska-Długosz, *Ochrona spółki akcyjnej i jej akcjonariuszy przed niewłaściwym wykonywaniem prawa*, Warszawa 2006, s. 209.

<sup>2</sup> J. Ziobrowski, O. Jędruszek, D.Z. Zygmuntowski, *Odpowiedzialność karno-skarbowa członków zarządu spółek kapitałowych oraz praktyczne sposoby jej ograniczenia*, Warszawa 2014, s. 11.

<sup>3</sup> J. Trzebiński, *Odpowiedzialność organizacyjna wspólników i członków organów spółek handlowych*, Warszawa 2004, s. 81.

normy prawne przewidują dla konkretnego podmiotu w wypadku spełnienia się określonych w tych normach przesłanek<sup>4</sup>.

Biorąc pod uwagę dualizm stosunków prawnych, łączących członka zarządu ze spółką, można wyróżnić odpowiedzialność organizacyjną oraz odpowiedzialność cywilnoprawną. Pozostawiam tutaj poza przedmiotem zainteresowania odpowiedzialność organizacyjną<sup>5</sup> oraz karną odpowiedzialność członka zarządu<sup>6</sup>, jako że wykraczają one poza materię stanowiącą przedmiot analizy.

Odpowiedzialność organizacyjna przejawia się w możliwości wyciągania konsekwencji wobec członka zarządu w związku z wyrządzoną spółce szkodą w ramach wewnętrznych korporacyjnych relacji łączących członka zarządu ze spółką. Odpowiedzialność organizacyjna ponoszona przez członków zarządu oznacza możliwość odwołania z funkcji lub zawieszenia członka zarządu w sytuacji, gdy uprawnione osoby, organy lub gremia uznają, że działania danej osoby jako członka zarządu nie zasługują na pozytywną ocenę<sup>7</sup>. Odpowiedzialność organizacyjna wynika najczęściej z faktu naruszenia wewnętrznych regulacji danej organizacji<sup>8</sup>.

Odpowiedzialność cywilna wyraża się natomiast w założeniu, że członek zarządu odpowiada za swoje czyny, z których została wyrządzona szkoda. Reżimy odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce przewidują zarówno przepisy kodeksu spółek handlowych, jak też przepisy kodeksu pracy, regulując odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy oraz osobom trzecim przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Biorąc pod uwagę funkcję ochronną prawa pracy, nie ulega wątpliwości, że odpowiedzialność prawnopracownicza w swojej dolegliwości została złagodzona w porównaniu z ogólnymi warunkami odpowiedzialności, wynikającymi z przepisów prawa handlowego. Rozstrzygnięcia zatem wymaga, według jakiego reżimu będzie ponosił odpowiedzialność członek zarządu z tytułu szkody wyrządzonej spółce.

## § 2. Generalne przesłanki odpowiedzialności

### I. Szkoda

W języku polskim pojęcie szkody zostało zdefiniowane jako synonim straty, oznaczającej wielkość, o którą uległy zmniejszeniu własne fundusze, bądź to, co

<sup>4</sup> Z. Radwański, *Zobowiązania – część ogólna*, Poznań 1998, s. 19.

<sup>5</sup> J. Trzebiński, *Odpowiedzialność...*

<sup>6</sup> J. Ziobrowski, O. Jędruszek, D. Z. Zygmuntowski, *Odpowiedzialność karno-skarbowa...*

<sup>7</sup> A. Kidyba (red.), K. Kopaczyńska-Pieczniak, P. Bryłowski, *Prawo spółek handlowych*, Kraków 2004, s. 332.

<sup>8</sup> R. Czerniawski, *Zarząd spółki akcyjnej*, Warszawa 2008, s. 311.

się przestało posiadać. Dodatkowo, innym synonimem pojęcia szkody może być termin uszczerbek, oznaczający poniesioną szkodę<sup>9</sup>.

W języku prawnym do pojęcia szkody odwołuje się artykuł 361 § 2 k.c. stwierdzając, że w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono. Należy zwrócić uwagę, że przepis ten nie zawiera definicji szkody, stąd orzecznictwo i doktryna, podejmując próby określenia szkody, posiłkują się znaczeniem tego słowa w języku powszechnym oraz treścią regulacji normatywnych, które wiążą ze szkodą określone konsekwencje<sup>10</sup>. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, artykuł 361 § 2 k.c. określa zakres podlegającej naprawieniu szkody będącej przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej. „Szkoda” nie jest pojęciem, którego normatywną definicję zawiera art. 361 k.c., a jest to pojęcie w istocie o charakterze doktrynalnym. Wymieniony przepis wskazuje wprost jedynie na zakres szkody podlegającej naprawieniu, nie będąc źródłem jurydycznej definicji samego pojęcia „szkoda”<sup>11</sup>.

Według autorów, szkodą jest uszczerbek w prawnie chronionych dobrach poszkodowanego. W piśmiennictwie i judykaturze dla określenia szkody używa się terminu „uszczerbek”, aby wskazać na stan niekorzystny dla poszkodowanego. Najczęściej formułowane jest zastrzeżenie, że szkodą jest wyłącznie uszczerbek powstały wbrew woli poszkodowanego, dla odróżnienia szkody od nakładów, wydatków i innych umniejszeń majątku poszkodowanego ponoszonych przez niego dobrowolnie<sup>12</sup>. Pojęciem szkody nie można obejmować takiego uszczerbku, który jest skutkiem celowych i świadomych czynności poszkodowanego, choćby były one niezgodne z zasadami racjonalnego działania<sup>13</sup>.

Na pojęcie szkody składa się strata oraz utracone korzyści. Strata (*damnum emergens*) obejmuje zmniejszenie aktywów lub zwiększenie pasywów poszkodowanego, a więc rzeczywisty uszczerbek w majątku należącym do niego w chwili zdarzenia, za które odpowiedzialność została przypisana oznaczonemu podmiotowi. Natomiast utracone korzyści (*lucrum cessans*) obejmują tę część majątku poszkodowanego, o którą się jego aktywa nie powiększyły lub pasywa nie zmniejszyły, a skutek ten nastąpiłby, gdyby nie owo zdarzenie sprawcze, za które odpowiedzialność została przypisana oznaczonemu podmiotowi (np. utrata zarobków, spodziewanego zysku z zamierzonych transakcji handlowych czy korzyści z władczenia rzeczą)<sup>14</sup>. Pamiętać przy tym należy, że wynagrodzenie szkody przyszłej można dochodzić tylko o tyle, o ile szkoda ta jest pewna, skoro

<sup>9</sup> Słownik języka polskiego PWN, [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl) [dostęp 20.07.2014].

<sup>10</sup> A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak et al., *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3: *Zobowiązania – część ogólna*, Lex 2010, komentarz do art. 361.

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2007 r., V CSK 423/06, Lex, nr 277311.

<sup>12</sup> A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak et al., *Kodeks cywilny...*, komentarz do art. 361.

<sup>13</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2007 r., V CSK 423/06, Lex, nr 277311.

<sup>14</sup> A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak et al., *Kodeks cywilny...*, komentarz do art. 361.

przedmiotem odszkodowania nie może być szkoda hipotetyczna i prawdopodobna. Brak jest podstaw do uznania za szkodę pewną w świetle niedających się przewidzieć okoliczności mających wpływ na realizację planów życiowych utraty domniemywanego, wcześniejszego zarobku, jakiego poszkodowany mógłby się spodziewać<sup>15</sup>. W przypadku utraconych korzyści szkodę określa to, co nie weszło do majątku poszkodowanego na skutek zdarzenia wyrządzającego tę szkodę, a inaczej mówiąc to, co weszłoby do majątku poszkodowanego, gdyby zdarzenie wyrządzające szkodę nie nastąpiło<sup>16</sup>.

## II. Związek przyczynowy

W każdym reżimie odpowiedzialności z tytułu wyrządzonej szkody wspólną przesłanką jest związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem osoby odpowiedzialnej za wyrządzenie szkody a powstałą szkodą. Jak wskazuje A. Rzetecka-Gil, związek przyczynowy oznacza przyczynowe powiązanie przesłanki szkody oraz zdarzeń prawnych szkodę wywołujących (działania i zaniechania zobowiązanego lub inne zdarzenia prawne). Pełni on podwójną funkcję. Przede wszystkim stanowi przesłankę odpowiedzialności odszkodowawczej. Związek przyczynowy wyznacza również granice odpowiedzialności odszkodowawczej w tym rozumieniu, że zobowiązany ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa swego postępowania lub zdarzeń, z którymi ustawa łączy obowiązek odszkodowawczy zobowiązanego<sup>17</sup>.

Do pojęcia związku przyczynowego odwołuje się art. 361 § 1 k.c. stanowiąc, że zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W judykaturze i doktrynie powszechnie przyjmuje się, że przepis art. 361 k.c. należy uznać za odwołanie się do teorii adekwatnego związku przyczynowego, która odpowiedzialnością podmiotu obejmuje jedynie zwykłe (regularne) następstwa danej przyczyny<sup>18</sup>. Jak słusznie zwraca się uwagę w literaturze, związek ten musi spełniać nie tylko warunek testu *conditio sine qua non*, ale również warunek testu „normalności następstw”<sup>19</sup>.

W ramach odszkodowawczej odpowiedzialności uwzględnić należy takie zdarzenia, które w normalnym, zwykłym następstwie zdarzeń, zgodnie z prawidłowością stwierdzoną doświadczeniem, doprowadzają do powstania szkody<sup>20</sup>.

<sup>15</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 14 lipca 1972 r., I CR 188/72.

<sup>16</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18 czerwca 2013 r., I ACa 141/13, Lex, nr 1350445.

<sup>17</sup> A. Rzetecka-Gil, *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna*, Lex [el.] 2011, komentarz do art. 361.

<sup>18</sup> A. Kidyba (red.), Z. Gawlik, A. Janiak et al., *Kodeks cywilny...*, komentarz do art. 361.

<sup>19</sup> Z. Brodecki, *Kilka refleksji na temat związku przyczynowego*, „Prawo Asekuracyjne” 1995, nr 3, s. 5.

<sup>20</sup> Wyrok SN z 26 listopada 1977 r., V PRN 4/77, Lex, nr 14441.

Następstwo ma charakter normalny wówczas, gdy w danym układzie stosunków i warunków oraz w zwyczajnym biegu rzeczy, bez zaistnienia szczególnych okoliczności, szkoda jest zwykle skutkiem określonego zdarzenia. Dla przyjęcia odpowiedzialności cywilnej istotne jest, by pomiędzy skutkiem – szkodą, a poszczególnymi zdarzeniami – przyczynami, zachodziły normalne relacje w podanym wyżej znaczeniu bez względu, czy są one bezpośrednią czy pośrednią przyczyną szkody<sup>21</sup>. Związek przyczynowy może występować jako normalny również w sytuacji, gdy pewne zdarzenie stworzyło warunki do powstania innych zdarzeń, z których dopiero ostatnie stało się bezpośrednią przyczyną szkody. Nawet pośredni związek przyczynowy pomiędzy wadliwym działaniem lub zaniechaniem a szkodą może uzasadniać odpowiedzialność za szkodę<sup>22</sup>. Ocena, czy skutek jest normalny, powinna być oparta na całokształcie okoliczności sprawy oraz wynikać z zasad doświadczenia życiowego i zasad wiedzy naukowej, specjalnej<sup>23</sup>.

Istniejąca rzeczywistość wyraża się w powiązaniach kauzalnych pomiędzy różnorodnymi zdarzeniami i zjawiskami. Charakter tych powiązań, ich częstotliwość oraz natężenie dają podstawę do selekcji według wzorca adekwatności (normalności). Zakłada on powtarzalność (empirycznie sprawdzalną) pewnych powiązań i ich typowość wykraczającą poza granice prostego związku typu *conditio sine qua non*. Wysokie prawdopodobieństwo powiązania typowego może wynikać z jego zakorzenienia w normie prawa, zwyczajach, odruchach oportunistycznych uczestników obrotu prawnego itp.<sup>24</sup> Chociaż koncepcja adekwatnego związku przyczynowego przyjmuje, że normalne następstwa badanej przyczyny nie muszą stanowić jej skutków czasowo „bezpośrednich”, zwłaszcza gdy relacje kauzalne są wielocłonowe, to jednak normalny związek przyczynowy – w rozumieniu art. 361 § 1 k.c. – między określonym zdarzeniem a szkodą zachodzi wówczas, gdy w danym układzie stosunków i warunków oraz w zwyczajnym, normalnym biegu rzeczy, bez szczególnego zbiegu okoliczności, szkoda jest normalnym następstwem tego rodzaju zdarzeń<sup>25</sup>. Tak rozumiane ujęcie adekwatnego związku przyczynowego pozwala na uznanie prawnej doniosłości tych skutków, które są dla badanego zdarzenia zwykle (typowe, normalne), a na odrzucenie takich, które oceniamy jako niezwykle, nietypowe, nienormalne<sup>26</sup>.

<sup>21</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14 stycznia 2014 r., I ACa 565/13, Lex, nr 1422495.

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24 października 2013 r., I ACa 558/13, Lex, nr 1386151.

<sup>23</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15 października 2013 r., I ACa 374/13, Lex, nr 1381376.

<sup>24</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 5 kwietnia 2013 r., I ACa 142/13, Lex, nr 1307387.

<sup>25</sup> Wyrok SN z 20 września 2013 r., II CSK 657/12, Lex, nr 1385866.

<sup>26</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 4 lipca 2013 r., I ACa 569/13, Lex, nr 1363343.

### § 3. Kryterium zawodowego charakteru działalności członka zarządu

Doniosłość piastowania funkcji członka zarządu spółki kapitałowej wyraża się w konstatacji, że w skład zarządu powinny być dobierane osoby mające odpowiednie merytoryczne przygotowanie do prawidłowego wypełniania mandatu. Z drugiej strony osoba decydująca się na objęcie funkcji członka zarządu winna zdawać sobie sprawę z przyjmowanej na siebie odpowiedzialności, a samo zgłoszenie swoje kandydatury bądź objęcie mandatu winno być traktowane jako jednoznaczna deklaracja członka zarządu o posiadaniu niezbędnych merytorycznych kwalifikacji do profesjonalnego wypełniania funkcji członka zarządu. Profesjonalizm wymagany od członków zarządu spółki kapitałowej, a także wynikająca z niego podwyższona staranność, pozwalają na przyjęcie, że każdy członek zarządu obowiązany jest kontrolować sytuację w spółce przynajmniej z taką uwagą, która pozwala na zorientowanie się, iż jest ona niewypłacalna i należy wystąpić z wnioskiem o ogłoszenie upadłości<sup>27</sup>.

Zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych (art. 293 § 1 – w odniesieniu do spółki z o.o. oraz art. 483 § 2 – w odniesieniu do spółki akcyjnej), członek zarządu powinien przy wykonywaniu swoich obowiązków dołożyć staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Przepisy te stanowią także podstawę dla scharakteryzowania wzorca postępowania członka zarządu przy wykonywaniu przez niego spoczywających na nim obowiązków<sup>28</sup>. Dodatkowo zarówno dla oceny działań członka zarządu na płaszczyźnie organizacyjnoprawnej, jak i w sferze stosunku pracy, istotne znaczenie ma art. 355 k.c., który stanowi w § 1, że dłużnik obowiązany jest do staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (tzw. należyta staranność). Należy pamiętać, że miernik należytej staranności członka zarządu jest bardziej rygorystyczny niż dłużnika, o którym mowa w art. 355 § 1 k.c. i jest bardziej zbliżony do miernika należytej staranności obowiązującej dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej<sup>29</sup>.

Zgodnie z art. 355 § 2 k.c., należyta staranność dłużnika w zakresie prowadzonej przez niego działalności gospodarczej określa się przy uwzględnieniu zawodowego charakteru tej działalności. Profesjonalizm dłużnika powinien przejawiać się w dwóch podstawowych cechach jego zachowania: postępowaniu zgodnym z regułami fachowej wiedzy oraz sumienności. Dłużnik sumienny, to dłużnik lojalny wobec kontrahenta. Jak wskazuje literatura, przez dokładanie

<sup>27</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30 stycznia 2013 r., III AUa 740/12, Lex, nr 1294795.

<sup>28</sup> M. Borkowski, *Reprezentacja spółki z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 2009, s. 193.

<sup>29</sup> *Ibidem*.



staranności, wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności należy rozumieć przewidywanie skutków założonych działań, podejmowanie dostępnych środków faktycznych lub prawnych w celu wywiązania się z zobowiązania, wykazywanie zapobiegliwości, sumienności, ostrożności i dbałości dla osiągnięcia rezultatu zgodnego z interesami spółki<sup>30</sup>. W konsekwencji wszelkie działania członka zarządu, podejmowane w związku z prowadzeniem spraw spółki czy jej reprezentacją, powinny być podejmowane wyłącznie w interesie spółki, rozumianym jako dążenie do powiększania, powierzonego przez akcjonariuszy (wspólników) majątku<sup>31</sup>.

Jak stwierdza M. Borkowski, w celu ustalenia, czy w konkretnej sytuacji członek zarządu dołożył staranności, wynikającej z zawodowego charakteru jego działalności, niezbędne jest skonstruowanie wzorca wymaganej staranności, adekwatnego do okoliczności danej sprawy<sup>32</sup>. Wzorzec ten kreowany jest na podstawie reguł współżycia społecznego, przepisów prawnych, zwyczajów, swobodnych „kodeksów zawodowych” itp. Oceny staranności, jakiej można wymagać od sprawcy szkody, dokonuje się odnosząc wzorzec postępowania (o charakterze abstrakcyjnym) do okoliczności, w jakich działał sprawca szkody<sup>33</sup>. Wzorzec należytej staranności ma charakter obiektywny. Jego zastosowanie w praktyce polega najpierw na dokonaniu wyboru modelu, ustalającego optymalny w danych warunkach sposób postępowania, odpowiednio skonkretyzowanego i aprobowanego społecznie, a następnie na porównaniu zachowania się dłużnika z takim wzorcem postępowania. O tym, czy na tle konkretnych okoliczności można osobie zobowiązanej postawić zarzut braku należytej staranności w dopełnieniu obowiązków, decyduje nie tylko niezgodność jego postępowania z modelem, lecz także uwarunkowana doświadczeniem życiowym możliwość i powinność przewidywania odpowiednich następstw zachowania. Miernik postępowania dłużnika, którego istota tkwi w zaniechaniu dołożenia staranności nie może być formułowany na poziomie obowiązków niedających się wyegzekwować, oderwanych od doświadczeń i konkretnych okoliczności<sup>34</sup>. Należy również pamiętać, że przepisy k.s.h. zawierają normę bezwzględnie wiążącą, w związku z czym nie jest dopuszczalne określenie miernika staranności w umowie (czy statucie) spółki w sposób mniej rygorystyczny niż przewiduje przepis ustawy<sup>35</sup>.

Oceniając więc postępowanie sprawcy, nie należy brać pod uwagę jego osobistych właściwości psychicznych i fizycznych, ale uwzględniać całokształt oko-

<sup>30</sup> O. Lipińska-Długosz, *Ochrona...*, s. 207.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> M. Borkowski, *Reprezentacja...*, s. 193.

<sup>33</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16 stycznia 2014 r., I ACa 1148/12, Lex, nr 1451700.

<sup>34</sup> Wyrok SN z 17 maja 2002 r., I CKN 1180/99, Lex, nr 1172457.

<sup>35</sup> M. Borkowski, *Reprezentacja...*, s. 195.

liczności, w jakich nastąpiło wyrządzenie szkody<sup>36</sup>. Przypisanie określonej osobie niedbalstwa uznaje się zaś za uzasadnione wtedy, gdy osoba ta zachowała się w określonym miejscu i czasie w sposób odbiegający od właściwego dla niej miernika należytej staranności. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje więc zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej<sup>37</sup>. Wzorzec należytej staranności nie jest oparty na indywidualnych cechach i właściwościach dłużnika, w szczególności na zapobiegliwości, jakiej sam on przestrzega, lecz na oczekiwaniach społecznych wobec osób, które znalazły się w określonej sytuacji. Miernik należytej staranności jest więc zobiektywizowany, a ta obiektywizacja wzorca chroni interes wierzyciela, jego zaufanie, że dłużnik zachowa się zgodnie ze społecznymi oczekiwaniami w danej sytuacji<sup>38</sup>. Dłużnik obowiązany jest do należytej staranności zarówno wtedy, gdy chodzi o czynność odpłatną, jak i wówczas, gdy wykonuje czynność nieodpłatną<sup>39</sup>.

Z samego faktu nawiązania stosunku organizacyjnego, wynika, że wykonywanie obowiązków przez członków organów spółki powinno się odbyć z zachowaniem staranności wynikającej z zawodowego charakteru swojej działalności. Obejmuje to w szczególności znajomość procesów organizacyjnych, finansowych, ale także kierowania zasobami ludzkimi, oraz znajomość obowiązującego prawa i następstw z niego wynikających w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej<sup>40</sup>. Należy zaznaczyć, że szczególna zawodowa staranność wymagana jest od wszystkich członków zarządu, a nie tylko od zawodowych członków zarządu. Niezależnie od tego, czy członkiem zarządu jest wykształcony i doświadczony menedżer, czy też zupełnie niedoświadczony i początkujący w tej dziedzinie wspólnik spółki, to będą oni w równej mierze odpowiedzialni za swoje działania i będzie od nich wymagana zawodowa staranność przy podejmowaniu wszelkich decyzji dotyczących spółki<sup>41</sup>. Oczywiście jest, że samo powierzenie problemu osobie zajmującej się zawodowo określoną domeną i posiadającej stosowne wykształcenie nie jest jednoznaczne z dochowaniem należytej staranności. Członek zarządu, mając bowiem kompetencje do prowadzenia spraw spółki, nie może

<sup>36</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 19 września 2013 r., I ACa 342/13, Lex, nr 1372350.

<sup>37</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 25 lipca 2013 r., V ACa 472/12, Lex, nr 1356490.

<sup>38</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 15 stycznia 2013 r., VI ACa 1077/12, Lex, nr 1315740.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 11 grudnia 1986 r., IV CR 424/86, Lex, nr 8799.

<sup>40</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 23 stycznia 2013 r., V ACa 1016/12, Lex, nr 1313248.

<sup>41</sup> R. Szczęśny, *Zarząd w spółkach kapitałowych*, Kraków 2004, s. 410.

przerzucać odpowiedzialności za podejmowane decyzje na osobę mu podległą, czy działającą na jego rzecz<sup>42</sup>. Oczywiście przedmiotowy miernik postępowania, którego istota tkwi w zaniechaniu dołożenia wymaganej nim staranności, nie może być formułowany na poziomie obowiązków niedających się realnie wyegzekwować, oderwanych od doświadczeń oraz nieuwzględniających reguł zawodowych i konkretnych okoliczności, a także – jak tego wymaga art. 355 § 2 k.c. – typu stosunków<sup>43</sup>. Należyta staranność nawet w rozumieniu art. 355 § 2 k.c. nie oznacza staranności wyjątkowej, lecz inny rodzaj staranności, dostosowanej zarówno do działającego podmiotu, przedmiotu którego jego działanie dotyczy, jak i okoliczności, w których to działanie znajduje swój przejaw<sup>44</sup>.

Zarzut naruszenia przepisu art. 355 § 2 k.c. może być podnoszony dopiero wówczas, gdy doszło do niewykonania lub nienależytego wykonania przez dłużnika obowiązków kontraktowych wynikających z umowy. Oznacza to, że powinien pojawić się przede wszystkim stan niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania obciążającego dłużnika i wynikającego z umowy, a dopiero wówczas można by dokonywać oceny tego stanu przy konstruowaniu odpowiedniego wzorca staranności dłużnika<sup>45</sup>.

## § 4. Odpowiedzialność korporacyjna

### I. Podstawa prawna odpowiedzialności

Zgodnie z art. 293 § 1 k.s.h. członek zarządu odpowiada wobec spółki za szkodę wyrządzoną działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki, chyba że nie ponosi winy. Analogiczną normę formułuje przepis art. 483 § 1 w odniesieniu do członka zarządu w spółce akcyjnej. Odpowiedzialność z art. 293 k.s.h. jest rodzajem odpowiedzialności *ex contractu*, tj. oparta jest na istniejącej między spółką a członkiem jej organu więzi zobowiązaniowej, której naruszenie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą<sup>46</sup>. Według R. Szczęsnego, członek zarządu naruszając stosunek organizacyjny odpowiada na zasadzie *ex delicto*. Następstwem stosunku organizacyjnego jest stosunek zobowiązaniowy, powstały np. w wyniku zawarcia umowy o pracę. Naruszenie tego ostatniego i wyrządzenie spółce szkody powoduje, że członek zarządu

<sup>42</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 11 października 2012 r., I ACa 336/12, Lex, nr 1292726.

<sup>43</sup> Wyrok SN z 16 grudnia 2005 r., III CK 317/05, Lex, nr 567998.

<sup>44</sup> *Ibidem*.

<sup>45</sup> Wyrok SN z 19 grudnia 2002 r., II CKN 1067/00, Lex, nr 75359.

<sup>46</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 kwietnia 2013 r., VI ACa 1342/12, Lex, nr 1335767.

ponosić może obok odpowiedzialności deliktowej także odpowiedzialność kontraktową<sup>47</sup>.

Należy przy tym zauważyć, że w porównaniu z uregulowaniami dotyczącymi odpowiedzialności odszkodowawczej za szkody wyrządzone spółce z o.o., odpowiednie uregulowania tej kwestii odnoszące się do spółki akcyjnej są bardziej rozbudowane i bogatsze<sup>48</sup>. Przy czym w podobny sposób w spółce z o.o. i w spółce akcyjnej została uregulowana odpowiedzialność członków ich organów za szkody wyrządzone przez nich działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu<sup>49</sup>.

## II. Warunki odpowiedzialności

Warunkiem przypisania odpowiedzialności członkowi zarządu w rozumieniu niniejszego przepisu jest zaistnienie szkody na skutek zawinionego czynu członka zarządu (realizującego się w działaniu lub zaniechaniu), stanowiącego naruszenie obowiązujących przepisów prawa lub postanowień umowy bądź statutu spółki. W powołanych powyżej przepisach mowa jest o odpowiedzialności członków władz spółki, a nie zaś całego organu. Według A. Kidyby, mając powyższe na względzie, wydaje się, że podział czynności między członków organów może powodować zaostrenie lub złagodzenie, zindywidualizowanie ich odpowiedzialności. Podział taki nie może być traktowany tylko w kategoriach formalnych, ale wobec odpowiedzialności w stosunku do spółki powinny być wyraźnie określone skutki wewnętrzne, skoro zdecydowano się na taki podział w statucie spółki<sup>50</sup>.

## III. Sprzeczność działania z przepisem lub umową/statutem spółki

Należy zwrócić uwagę, że ustalenie bezprawności nie może ograniczać się jedynie do ogólnikowego stwierdzenia, iż działanie lub zaniechanie było sprzeczne z prawem lub umową spółki, lecz powinno wskazywać – z przytoczeniem konkretnych przepisów prawa lub postanowień umowy – na czym polegała sprzeczność zachowania członka organu spółki z oznaczonym przepisem prawa lub postanowieniem umowy. Nie można podzielić stanowiska, że „działaniem lub zaniechaniem sprzecznym z prawem lub postanowieniami umowy spółki” jest już samo uchybienie art. 293 § 2 k.s.h., a więc obowiązкови staranności wynikającej z zawodowego charakteru działalności członka oznaczonych organów lub likwidatora spółki<sup>51</sup>. Sprzeczność z prawem może polegać na naruszeniu zakazów lub

<sup>47</sup> R. Szczęsny, *Zarząd...*, s. 412.

<sup>48</sup> J. Trzebiński, *Odpowiedzialność organizacyjna wspólników i członków organów spółek handlowych*, Warszawa 2004, s. 65.

<sup>49</sup> *Ibidem*, s. 66.

<sup>50</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych* (Dz.U.2000.94.1037), Lex [el.] 2014, komentarz do art. 483.

<sup>51</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18 sierpnia 2011 r., I ACa 54/11, Lex, nr 1120149.

nakazów przewidzianych w regulacjach prawnych. Szczególne obowiązki mogą być określone w statucie spółki, co oznacza, że ich naruszenie przez działalność sprzeczną ze statutem spółki spowodować może odpowiedzialność. Odnosić się to będzie w szczególności do wynikających z zawartego w statucie obowiązku konsultowania określonych działań podjęcia w imieniu spółki czynności ze wskazanym w statucie organem czy gremium<sup>52</sup>.

Jak ponadto stwierdza R. Szczęsny, w obecnym stanie prawnym wątpliwe jest pociągnięcie członka zarządu do odpowiedzialności cywilnoprawnej za wyrządzone spółce szkody poprzez działanie bądź zaniechanie sprzeczne z postanowieniami regulaminów bądź uchwał poszczególnych organów spółki<sup>53</sup>.

#### IV. Wina członka zarządu

Odpowiedzialność osób wymienionych w tym przepisie oparta jest na zasadzie winy. Tak więc normą tą objęte są wszelkie działania sprzeczne z prawem lub postanowieniami statutu spółki, o ile można osobom przypisać winę<sup>54</sup>. Zatem członek zarządu musi być poczytalny i dojrzały psychicznie, aby można mu było przypisać winę<sup>55</sup>. Wina może być przy tym umyślna lub nieumyślna<sup>56</sup>.

Jak podkreśla R. Czerniawski, k.s.h. wprowadza domniemanie winy. Każde zatem działanie (lub zaniechanie) członka zarządu sprzeczne z prawem lub postanowieniem statutu jest zawinione, chyba że zostanie wykazane, że dana osoba nie ponosi winy<sup>57</sup>. Według, A. Mariańskiego i A. Karolaka, przyjęte w k.s.h. rozwiązania składają do stosowania klasycznej cywilistycznej konstrukcji winy, przyjmującej, że składają się na nią elementy obiektywne w postaci naruszenia reguł postępowania określonych przez system prawny oraz element subiektywny w postaci nastawienia sprawcy do popełnionego czynu ocenianego negatywnie przez obowiązujący porządek prawny<sup>58</sup>.

#### V. Udzielenie absolutorium jako przesłanka uwolnienia od odpowiedzialności

Udzielenie członkowi zarządu absolutorium stanowi skwitowanie jego działań jako członka zarządu, *de facto* sanując jakiegokolwiek uchybienia, których mógłby się dopuścić realizując zadania członka zarządu. Osoby, do których stosuje się

<sup>52</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300...*, komentarz do art. 239.

<sup>53</sup> R. Szczęsny, *Zarząd...*, s. 411.

<sup>54</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300...*

<sup>55</sup> R. Szczęsny, *Zarząd...*, s. 413.

<sup>56</sup> *Ibidem*.

<sup>57</sup> R. Czerniawski, *Kodeks spółek handlowych. Przepisy o spółce akcyjnej. Komentarz*, Poznań 2004, komentarz do art. 483.

<sup>58</sup> A. Mariański, A. Karolak, *Odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki z o.o. w świetle przepisów prawa handlowego i podatkowego*, Warszawa 2004, s. 88.

art. 293 i 483 k.s.h., są zwolnione z odpowiedzialności w przypadku uzyskania absolutorium z wykonywania obowiązków. Zwolnienie dotyczy działań i zaniechań dokonanych tylko w roku, za który otrzymali pokwitowanie. Należy jednak brać tu pod uwagę, że odpowiedzialność członków zarządu jest solidarna. Tym samym spółka może wystąpić z roszczeniem wobec członka zarządu, który otrzymał absolutorium, jako dłużnika solidarnego z członkiem zarządu, który tego pokwitowania nie otrzymał<sup>59</sup>.

Jak podkreśla R. Czerniawski, absolutorium zwalnia od odpowiedzialności za działania lub zaniechania znane w chwili jego uchwalania. Stwierdzenie *post factum* szkody prowadzi do odpowiedzialności<sup>60</sup>. Należy mieć tu na uwadze także przepis art. 487 k.s.h. stanowiący, że w wypadku wytoczenia powództwa na podstawie art. 486 § 1 k.s.h. oraz w razie upadłości spółki, osoby obowiązane do naprawienia szkody nie mogą powoływać się na uchwałę walnego zgromadzenia udzielającą im absolutorium, ani na dokonane przez spółkę zrzeczenie się roszczeń o odszkodowanie<sup>61</sup>.

Oczywiście *a contrario* sama odmowa udzielenia absolutorium nie jest równoznaczna z odpowiedzialnością członka zarządu i nie przesądza o działaniu lub zaniechaniu sprzecznym z prawem lub postanowieniami statutu spółki<sup>62</sup>.

## § 5. Prawnopracownicza odpowiedzialność członka zarządu

Zgodnie z przepisem art. 114 k.p., pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach kodeksu pracy. Zgodnie z art. 116 k.p., pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. W razie dochodzenia od pracownika odszkodowania na zasadach przewidzianych w ramach art. 114 k.p., to na pracodawcy spoczywa ciężar łącznego udowodnienia szkody i jej wysokości, winy pracownika oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy powstaniem albo zwiększeniem szkody a zachowaniem się pracownika<sup>63</sup>.

<sup>59</sup> R. Czerniawski, *Kodeks...*

<sup>60</sup> *Ibidem*; R. Czerniawski, A. Rapacka, *Pomiędzy prawem a finansami. Poradnik członka rady nadzorczej spółki akcyjnej*, Warszawa 2007, s. 239.

<sup>61</sup> R. Czerniawski, *Kodeks...*

<sup>62</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 listopada 2004 r., ACa 540/04, Lex, nr 193664.

<sup>63</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 11 września 2012 r., III APa 20/12, Lex, nr 1223232.

Jak stwierdza A.M. Świątkowski, zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną podczas lub w związku z wykonywaniem pracy różnią się od zasad odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej stosowanej przez kodeks cywilny<sup>64</sup>.

## I. Granice przedmiotowe czynności pracowniczych

Odpowiedzialność pracownika – członka zarządu za wyrządzenie szkody pracodawcy spółce jest determinowana w swoich przedmiotowych granicach, zakresem czynności, powierzonych pracownikowi. W konsekwencji dla ustalenia prawnopracowniczego reżimu odpowiedzialności członka zarządu istotne jest ustalenie zakresu czynności, które należały do stosunku pracy i w jego ramach były realizowane. Odrębnie unormowana w kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków, wynikających z łączącego strony stosunku pracy<sup>65</sup>. W sytuacji gdy pracownik dopuścił się uchybienia obowiązków wynikających z umowy o pracę, rozmiar jego odpowiedzialności za powstałą stąd szkodę należy rozważać także w świetle ciąży na pracodawcy powinności w zakresie właściwego doboru pracowników na powierzone im stanowiska oraz skutecznego udzielania pomocy w wykonywaniu powierzonych pracownikom obowiązków. Zakład pracy nie spełnia tej powinności, jeśli ogranicza się tylko do udzielania kar i upomnień, tolerując jednocześnie oczywiście nieudolne wykonywanie obowiązków przez pracownika<sup>66</sup>. Zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody powstaje w przypadku uchybienia każdemu z jego obowiązków, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu<sup>67</sup>.

Zdefiniowanie zakresu czynności, realizowanych przez członka zarządu będzie determinowane treścią wewnętrznych aktów spółki (umowy czy statutu spółki, regulaminu funkcjonowania zarządu), jak też treścią swoistych źródeł prawa pracy (regulaminu pracy, statutu czy umowy spółki w zakresie, w jakim reguluje prawnopracownicze obowiązki członka zarządu) oraz wreszcie treścią samej umowy o pracę, łączącej członka zarządu ze spółką. Jak wskazuje J. Skoczyński, obowiązki pracownika określa treść stosunku pracy, na którą składają się nie tylko prawa i obowiązki stron określone w umowie o pracę lub innym akcie nawiązującym stosunek pracy, ale także wynikające z przepisów prawa, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów<sup>68</sup>.

<sup>64</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 346.

<sup>65</sup> Wyrok SN z 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, Lex, nr 14311.

<sup>66</sup> Wyrok SN z 5 września 1972 r., I PR 360/71, OSNC 1973/6/107.

<sup>67</sup> Wyrok SN z 5 maja 1999 r., I PKN 680/98, OSNP 2000/13/513.

<sup>68</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 114.

Należy również zwrócić uwagę, że wykonywanie obowiązków pracowniczych obejmuje nie tylko wykonywanie czynności wynikających z umówionego rodzaju pracy lub z poleceń przełożonych, ale także czynności wykraczające poza umówiony rodzaj pracy, lecz podejmowane w interesie i na rzecz pracodawcy<sup>69</sup>.

Jak wskazuje K. Jaśkowski, przepis art. 114 k.p. nie różnicuje obowiązków, których naruszenie może być podstawą odpowiedzialności. Oznacza to, że skutek ten może być następstwem naruszenia każdego obowiązku pracownika. Jeżeli pracownik jednym zachowaniem (czynem) narusza jednocześnie kilka obowiązków, skutkiem czego powstaje jedna szkoda, może ponosić z tego tytułu odpowiedzialność tylko raz<sup>70</sup>.

Przepisy kodeksu pracy zobowiązują pracownika do zachowania staranności w ogóle. Za wzorzec w stosunkach pracy uznaje się należyta staranność, tzn. ogólnie wymaganą w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), którą dodatkowo się relatywizuje, w zależności np. od przymiotów osobistych pracownika, pełnionej funkcji czy rodzaju pracy<sup>71</sup>.

## II. Wyrządzenie szkody w związku z wykonywaniem pracy

Ponoszenie odpowiedzialności w reżimie prawa pracy jest możliwe w tych sytuacjach, jeżeli wyrządzenie szkody nastąpiło przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Należy w konsekwencji określić granice normatywne pojęcia „wykonywanie pracy”, warunkującego aktualizację odpowiedzialności. Odrębnie unormowana w kodeksie pracy odpowiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone zakładowi pracy, korzystniejsza dla pracowników od zasad odpowiedzialności z prawa cywilnego, ma zastosowanie wówczas, gdy szkoda jest następstwem działania lub zaniechania pracownika w ramach obowiązków wynikających z łączącego strony stosunku pracy<sup>72</sup>. Jak wskazuje J. Skoczyński, wykonywanie obowiązków pracowniczych obejmuje nie tylko wykonywanie czynności wynikających z umówionego rodzaju pracy lub z poleceń przełożonych, ale także czynności wykraczające poza umówiony rodzaj pracy, lecz podejmowane w interesie i na rzecz pracodawcy<sup>73</sup>. Według A.M. Świątkowskiego, za stosowaniem ograniczonej odpowiedzialności materialnej do wszystkich przypadków, w których szkoda została wyrządzona w trakcie wykonywania

<sup>69</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 1979 r., IV PR 123/79, „Biuletyn Prokuratury Generalnej” 1979, nr 4, poz. 22.

<sup>70</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*, Lex [el.], 2014, komentarz do art. 114.

<sup>71</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 114.

<sup>72</sup> Wyrok SN z 28 maja 1976 r., IV PR 49/76, Lex, nr 14311.

<sup>73</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 114.



przez pracownika czynności w interesie pracodawcy przemawia celowościowa wykładania przepisów<sup>74</sup>.

Odwołując się do analogicznego pojęcia „związku z pracą” przewidzianego w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>75</sup> i wypracowanego na kanwie art. 3 cyt. ustawy stanowiska judykatury wskazać można, że czasowy i miejscowy związek z pracą oznacza, iż pracownik pozostawał w sferze interesów pracodawcy<sup>76</sup>. Chodzi o wypływające z łączącego strony stosunku pracy czynności pracownicze, a nie o czynności wykonywane co prawda w miejscu i czasie pracy, ale tylko przy okazji istnienia tego stosunku. Wykonywanie czynności na rzecz i dla korzyści innego podmiotu niż pracodawca nie jest wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy, a w rezultacie nie stanowi wykonywania czynności pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Takie działanie może wprawdzie pozostawać w związku czasowym i miejscowym z pracą, jednakże poprzez wykonywanie czynności niewypływających z treści stosunku pracy, która obejmuje wyłącznie świadczenie pracy na rzecz pracodawcy, dochodzi do zerwania związku funkcjonalnego z pracą<sup>77</sup>.

W konsekwencji nie pozostają w sferze stosunku pracy czynności, które podejmuje pracownik jeżeli nie wynikają z zatrudnienia lub są nawet celom zatrudnienia przeciwne<sup>78</sup>.

### 1. Kontratyp działania w granicach ryzyka

W przypadku członka zarządu, będącego pracownikiem zarządzającym spółką, szczególnego znaczenia nabiera kontratyp działania w ramach dozwolonego ryzyka. Zgodnie bowiem z art. 117 § 2 k.p., pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. Działa w granicach dopuszczalnego ryzyka pracownik, który poświęca dobro mniejszej wartości w celu zapobieżenia powstaniu szkody znacznie większej wartości<sup>79</sup>. Działanie pracownika w ramach dopuszczalnego ryzyka ma miejsce w sytuacji, której nie można było przewidzieć<sup>80</sup>.

W konsekwencji pracownik dokonujący w imieniu pracodawcy czynności prawa pracy, pozostających w normalnym związku z jego działalnością, nie powinien ponosić ryzyka podejmowania takich decyzji, chyba że były one oczywiście

<sup>74</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 579.

<sup>75</sup> Tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322.

<sup>76</sup> Wyrok SN z 13 lipca 2011 r., I UK 46/11, Lex, nr 1043989.

<sup>77</sup> Wyrok SN z 2 października 2009 r., II PK 108/09, Lex, nr 558582.

<sup>78</sup> Wyrok SN z 20 czerwca 2011 r., I UK 335/10, Lex, nr 1043982.

<sup>79</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 592.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

sprzeczne z przepisami prawa<sup>81</sup>. Biorąc pod uwagę powyższe, prezes zarządu ponosi odpowiedzialność materialną za szkodę wyrządzoną pracodawcy przez przyznanie sobie wypłaty nienależnego składnika wynagrodzenia, chyba że wykaze, iż podejmując tę decyzję działał zgodnie z prawem i zachował należyta staranność, wyłączającą jego winę<sup>82</sup>.

### III. Wina jako przesłanka odpowiedzialności pracowniczej

Zgodnie z art. 114 i 115 k.p. pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez zakład pracy tylko w razie zawinionego niewykonania obowiązków pracowniczych, pozostającego w związku przyczynowym ze szkodą<sup>83</sup>. Kodeks pracy nie definiuje pojęcia winy. Zdecydowane rozróżnienie winy i bezprawności, a przy tym traktowanie niestaranności czy niesumienności jako przejawów bezprawności pracowniczej, nie pozwala na jednoczesne stosowanie tych czynników (np. staranności) jako kryteriów oceny winy. Za subiektywnym ujęciem winy, czyli łączeniem jej ze świadomością i wolą pracownika, przemawia ponadto funkcja prewencyjno-wychowawcza odpowiedzialności materialnej oraz treść analizowanego przepisu: pracownik „ze swej winy wyrządza szkodę”, gdy ma możliwość przewidywania tejże szkody. W konsekwencji przypisanie winy oznacza ujemną ocenę procesu podjęcia decyzji bądź treści aktu woli pracownika wyrządzającego szkodę. Ocena ta dotyczy stosunku psychicznego pracownika do skutków jego zachowania się, czyli szkody, a nie stosunku do obowiązków pracowniczych<sup>84</sup>. Pojęcie winy w prawie pracy jest zbliżone do rozumienia tego pojęcia w prawie karnym<sup>85</sup>. Wskazuje się w doktrynie, że „wina karna” bardziej niż „wina cywilna” harmonizuje z odpowiedzialnością majątkową pracownika z uwagi na prawie analogiczne funkcje odpowiedzialności karnej i majątkowej. W prawie cywilnym wina sprowadzona jest do braku należytej staranności (art. 472 k.c.). Oznacza to odesłanie w kwestii winy do ocen *in abstracto* (staranność), nieuwzględniających wątków personalnych i okoliczności powstania szkody, co w powiązaniu z funkcją kompensacyjną odpowiedzialności cywilnej czyni odpowiedzialność opartą na „winie cywilnej” surowszą, osłabiając prewencyjno-wychowawczą funkcję odpowiedzialności majątkowej pracownika<sup>86</sup>. Winę pracownika pojmuje się dosyć powszechnie tak jak w prawie karnym, czyli subiektywnie (naganny stosunek psychiczny wyrządzającego szkodę do podejmowanego działania). Przyjmuje się, że kryteria dotyczące zna-

<sup>81</sup> Wyrok SN z 15 marca 2007 r., I PK 252/06, OSNP 2008/7-8/102.

<sup>82</sup> Wyrok SN z 27 kwietnia 2010 r., II PK 315/09, Lex, nr 603415.

<sup>83</sup> Wyrok SN z 11 maja 1977 r., IV PR 109/77, Lex, nr 14384.

<sup>84</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, komentarz do art. 114.

<sup>85</sup> Wyrok SN z 9 marca 2010 r., I PK 195/09, Lex, nr 603407.

<sup>86</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 114.

mion winy umyślnej i nieumyślnej, które posłużyły do odróżnienia przestępstwa umyślnego od nieumyślnego, „są wspólne dla wszystkich dziedzin prawa, albo co najmniej przez analogię dotyczą także podstaw pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej”<sup>87</sup>. Wina nieumyślna pracownika występuje wtedy, gdy ma on możliwość przewidywania, że jego bezprawne zachowanie wyrządzi szkodę, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że szkoda nie nastąpi (niedbalstwo), bądź wówczas, gdy pracownik nie przewiduje możliwości powstania szkody, choć w okolicznościach sprawy mógł i powinien przewidzieć jej powstanie (lekkomyślność). Wina umyślna natomiast istnieje wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza (zamiar bezpośredni) lub gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie, godzi się na nie, choć nie zmierza bezpośrednio do wyrządzenia szkody (zamiar ewentualny). Umyślne wyrządzenie szkody ma zatem miejsce wtedy, gdy pracownik objął następstwa swego działania zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. W związku z tym umyślne niedopełnienie obowiązku nie musi być uznane za równoznaczne z umyślnym wyrządzeniem szkody, zwłaszcza jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że wyrządzenie szkody nie było objęte zamiarem sprawcy<sup>88</sup>. Do przypisania pracownikowi w wyrządzeniu szkody winy umyślnej pod postacią zamiaru ewentualnego wystarczy świadomość, że jego działania lub zaniechania mogą doprowadzić do powstania szkody i godzenie się na to<sup>89</sup>. Zaniechanie obowiązków z winy umyślnej pod postacią zamiaru ewentualnego zachodzi wówczas, gdy sprawca przewiduje możliwość powstania szkody i na to się godzi<sup>90</sup>.

Należy jednakże zwrócić uwagę, że umyślne niewykonanie przez pracownika jego obowiązków nie wystarczy do przyjęcia umyślności wyrządzenia szkody, gdyż niezbędne jest jeszcze objęcie skutku, tj. szkody, zamiarem sprawcy bezpośrednim lub co najmniej ewentualnym<sup>91</sup>. Okoliczność, że pomimo zwracania pracownikowi uwagi nadal wykonywał swe obowiązki nienależycie nie świadczy jeszcze, że wyrządził szkodę umyślnie działając z zamiarem bezpośrednim bądź nawet ewentualnym<sup>92</sup>.

Winę osoby zarządzającej jednostką organizacyjną w wyrządzeniu szkody pracodawcy należy oceniać z uwzględnieniem, że nie można od niej wymagać znajomości wszystkich specjalistycznych zagadnień związanych z funkcjonowaniem zakładu<sup>93</sup>. Dyrektor (kierownik) podejmuje wprawdzie jednoosobowe de-

---

<sup>87</sup> *Ibidem*.

<sup>88</sup> Wyrok SN z 9 marca 2010 r., I PK 195/09, Lex, nr 603407.

<sup>89</sup> *Ibidem*.

<sup>90</sup> Wyrok SN z 28 sierpnia 1980 r., IV PR 252/80, PiZS 1982/5/56.

<sup>91</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 27 listopada 2007 r., III APa 19/07, Lex, nr 468592.

<sup>92</sup> Wyrok SN z 7 sierpnia 1981 r., IV PR 239/81, PiZS 1983/3/63.

<sup>93</sup> Wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 563/97, OSNP 1999/7/232.

czyje w imieniu zakładu, opiera się jednak z reguły na opiniach podwładnych mu specjalistów. Niepodobna wymagać od niego w równej mierze dokładnej znajomości wszystkich specjalistycznych zagadnień wiążących się z prawidłowym funkcjonowaniem kierowanego przezeń zakładu. Przy ocenie odpowiedzialności odszkodowawczej dyrektora (kierownika) w związku ze szkodą, jaką poniósł zakład konieczne jest więc rozważenie, czy w konkretnym stanie faktycznym można mu przypisać winę, polegającą np. na działaniu nieostrożnym lub lekkomyślnym. Znamion lekkomyślności z reguły nie wykazuje decyzja dyrektora (kierownika) powzięta po zasięgnięciu opinii specjalisty z danej dziedziny, choćby nawet opinia ta okazała się merytorycznie błędna, jeżeli dyrektor (kierownik) nie miał podstaw do powątpiewania o jej prawidłowości<sup>94</sup>.

## VI. Miarkowanie rozmiaru odszkodowania

Przy odpowiedzialności za szkodę regulowanej reżimem prawa pracy, mając na względzie ochronę interesu pracownika, ograniczony zostaje rozmiar odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika. Zgodnie bowiem z art. 115 k.p., pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Pod pojęciem wysokości odszkodowania należy rozumieć należność obciążającą pracownika, który odpowiada takiej części lub całości szkody, których powstanie pozostaje w związku przyczynowym z zaniedbaniami pracownika w wykonywaniu jego obowiązków<sup>95</sup>.

Przepisy prawa pracy, ograniczając reguły odpowiedzialności, mają na względzie zasady ponoszenia przez pracodawcę ryzyka prowadzonej działalności. Powyższa konstatacja będzie miała szczególne znaczenie w odniesieniu do pracownika, będącego jednocześnie członkiem zarządu, bowiem *ex definitione* jest on osobą odpowiedzialną za gospodarczy sukces, prowadzonego przez siebie podmiotu (spółki), a w konsekwencji istnieć może naturalna pokusa obciążenia członka zarządu i przypisania mu jako wyrządzenia szkody nieosiągnięcia przez spółkę zamierzonych wyników gospodarczych, bądź też wygenerowanie ujemnego wyniku gospodarczego. W żadnym przypadku obciążenie odpowiedzialnością materialną nie może prowadzić do przeniesienia na pracownika ryzyka organizacyjnego i ekonomicznego pracodawcy z tytułu prowadzonej przez niego działalności gospodarczej<sup>96</sup>.

W wartościach nominalnych granice odszkodowania określa art. 119 i 122 k.p. Zgodnie z art. 119 k.p., odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Obecne

<sup>94</sup> Wyrok SN z 13 grudnia 1977 r., IV PRN 12/77, Lex, nr 14442.

<sup>95</sup> Wyrok SN z 12 marca 1982 r., IV PR 39/82, Lex, nr 14606.

<sup>96</sup> Wyrok SN z 22 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, OSNP 2014/5/68.

uwarunkowania ekonomiczne uzasadniają przyjęcie za podstawę ustalenia odszkodowania wynagrodzenie z daty orzekania o odszkodowaniu<sup>97</sup>. Wysokość szkody ustala się natomiast według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili. W razie wyrządzenia szkody w walucie obcej ustalenie odszkodowania następuje z reguły według średniego kursu obowiązującego w dacie ustalenia odszkodowania<sup>98</sup>.

Zgodnie natomiast z art. 122 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. W konsekwencji możliwość ograniczenia odpowiedzialności pracowników wyrządzających szkodę z winy umyślnej na podstawie art. 122 k.p. jest wyłączona<sup>99</sup>.

## § 6. Metodologia określenia prymatu reżimu odpowiedzialności członka zarządu – pracownika spółki

### I. Prymat reżimu prawa handlowego

Jak zostało przedstawione powyżej, wyrządzenie szkody spółce przez członka zarządu będącego jednocześnie pracownikiem, jest sankcjonowane na gruncie prawa handlowego oraz prawa pracy. Powstać może zatem kwestia ustalenia, w jakiej wzajemnej relacji pozostają normy prawne, regulujące zasady odpowiedzialności, a w konsekwencji jak kształtują się zasady odpowiedzialności członka zarządu. Powyższą kwestię kolizyjności norm dostrzegł A. Kappes, analizując wprowadzenie reżimu odpowiedzialności wynikający z art. 299 k.s.h., ale wywody autora pozostają aktualne także na gruncie odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce. Rozwiązanie problemu w oparciu o tradycyjne reguły kolizyjne nie daje satysfakcjonujących rezultatów. W szczególności można mieć zasadniczą wątpliwość co do tego, czy pomiędzy normami zachodzi relacja *lex specialis* – *lex generalis*. Z jednej strony można utrzymywać, że przepisem szczególnym jest przepis kodeksu pracy, który uchyla działanie przepisów k.s.h. w stosunku do członków zarządu będących pracownikami spółki. Można jednak z drugiej strony zasadnie twierdzić, że charakter *lex specialis* mają przepisy k.s.h., które zmieniają ogólne (wynikające z k.p.) zasady odpowiedzialności pracowników za

<sup>97</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 8 października 1992 r., III APr 41/92, „Wokanda” 1993, nr 6, s. 24.

<sup>98</sup> Wyrok SN z 24 lutego 1989 r., III PRN 1/89, OSP 1990/7/279.

<sup>99</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14 listopada 2012 r., III APa 9/11, Lex, nr 1254315.

szkodę<sup>100</sup>. Analizując problem kolizyjności norm A. Kidyba wskazuje, że przepisy k.s.h. normujące odpowiedzialność cywilną członka zarządu stanowią *lex specialis* w stosunku do regulacji kodeksu cywilnego<sup>101</sup>. W 2011 r. Sąd Apelacyjny w Warszawie stwierdził, że jeśli przedmiotem procesu jest roszczenie spółki prawa handlowego, oparte na podstawie art. 293 k.s.h. przeciwko członkowi zarządu spółki o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez działalność tego członka sprzeczną z prawem, a także postanowieniami umowy spółki, to odpowiedzialność taka podlega reżimowi prawa handlowego<sup>102</sup>. Również Sąd Najwyższy w wyroku z 2003 r. wskazał, że członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, mimo że jest pracownikiem, za szkodę wyrządzoną spółce działaniami podjętymi jako członek zarządu ponosi odpowiedzialność na podstawie k.s.h., a nie według kodeksu pracy<sup>103</sup>. Według Sądu, brak jest argumentów prawnych za przyjęciem takiego rozumowania, że skoro członek zarządu pozostawał w stosunku pracy, to jego odpowiedzialność za wyrządzoną szkodę powinna być oceniona wyłącznie na podstawie przepisów kodeksu pracy. Jest okolicznością bezsporną, że szkoda wyrządzona spółce wynika z działań podjętych przez pozwaną jako członka zarządu spółki<sup>104</sup>. W 2013 r. Sąd Apelacyjny w Gdańsku wskazał, że w przypadku odpowiedzialności za szkodę realizowaną na zasadach ogólnych, aktualny staje się problem, który reżim odpowiedzialności (tj. wynikający z kodeksu pracy czy z kodeksu spółek handlowych) ma prymarne znaczenie. Biorąc pod uwagę prymat stosunku organizacyjnego nad innym stosunkiem prawnym łączącym danego członka zarządu ze spółką, uznać należy, że przepis k.s.h., w przypadku wyrządzenia szkody spółce przez członka zarządu wadliwym wykonywaniem zarządu, stanowi autonomiczną podstawę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. W tym wypadku wyłączone zostały tzw. zasady ogólne. Ustawodawca przewidział na podstawie art. 490 k.s.h. w zw. z art. 483 § 1 k.s.h. *a contrario* możliwość dochodzenia naprawienia szkody od m.in. członka zarządu przez akcjonariusza oraz inne osoby na zasadach ogólnych<sup>105</sup>. Jeśli przedmiotem procesu jest roszczenie spółki prawa handlowego, oparte na podstawie art. 293 k.s.h. przeciwko członkowi zarządu spółki o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez działalność tego członka sprzeczną z prawem,

<sup>100</sup> A. Kappes, *Odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki z o.o.*, Warszawa 2009, s. 67. Autor uważa, że stosowanie art. 120 k.p. jest wyłączone w stosunku do członka zarządu spółki z o.o., przyjęcie bowiem innego założenia sprawiało, że ochrona wierzyciela z art. 299 k.s.h. stawałaby się iluzoryczna.

<sup>101</sup> A. Kidyba, *Prawo handlowe*, Warszawa 2004, s. 369.

<sup>102</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 sierpnia 2011 r., VI ACa 1273/10, Lex, nr 1120214.

<sup>103</sup> Wyrok SN z 17 grudnia 2003 r., IV CK 305/02, Lex, nr 599556.

<sup>104</sup> *Ibidem*.

<sup>105</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 23 stycznia 2013 r., V ACa 1016/12, Lex, nr 1313248.

a także postanowieniami umowy spółki, to odpowiedzialność taka podlega reżimowi prawa handlowego<sup>106</sup>.

## II. Suwerenność spółki w określeniu reżimu odpowiedzialności

Inny punkt widzenia przyjmuje Ł. Pisarczyk, który stwierdza, że w przypadku wyrządzenia szkody przez członka zarządu może dojść do zbiegu przepisów prawa (kodeks pracy i kodeks handlowy). W ten sposób pojawiają się dwa konkurujące ze sobą reżimy odpowiedzialności. Należy więc odpowiedzieć na pytanie, jakie możliwości działania przysługiwać będą poszkodowanej spółce. Zdaniem autora, do spółki będzie należał wybór podstawy prawnej, w oparciu o którą dochodzić ona będzie odszkodowania<sup>107</sup>. Powyższy pogląd jest zbieżny ze stanowiskiem Sądu Najwyższego głoszącym, że poniesienie konsekwencji przewidzianych w kodeksie handlowym przez pracowników zatrudnionych w spółce handlowej i pełniących jednocześnie funkcje w jej zarządzie za działania naruszające interesy spółki, nie wyklucza ich odpowiedzialności za te same zachowania na podstawie przepisów kodeksu pracy<sup>108</sup>.

## III. Źródło zdarzenia powodujące szkodę jako determinanta określenia reżimu odpowiedzialności

Warto również wziąć pod uwagę fakt możliwości limitacji czynności, z podjęcia której wyrządzona została przez członka zarządu szkoda dla spółki. Wówczas określenie reżimu odpowiedzialności uzależnione byłoby od przypisania źródła szkody do sfery stosunku organizacyjnego, bądź do sfery stosunku pracy.

Poparciem powyżej tezy jest ponadto fakt, że regulacja zasad odpowiedzialności materialnej pracowników ma charakter wyczerpujący. Kodeks pracy wyczerpująco normuje odpowiedzialność materialną pracowników, ustanawiając podstawy tej odpowiedzialności odmiennie od podstaw przyjętych w kodeksie cywilnym<sup>109</sup>. Powyższe nie dotyczy jedynie odpowiedzialności wskazanej w art. 122 k.p., który tylko zawiera wąską regulację uchylającą złagodzenie odpowiedzialności i wymaga poza tym sięgania do pełnego zakresu deliktowej odpowiedzialności cywilnej<sup>110</sup>. Wprawdzie, jak podkreśla A.M. Świątkowski, przepisy działu V kodeksu pracy nie mają zastosowania do przypadków, w których odpo-

<sup>106</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 sierpnia 2011 r., VI ACa 1273/10, Lex, nr 1120214.

<sup>107</sup> Ł. Pisarczyk, *Pracownicza odpowiedzialność członków zarządu w spółkach kapitałowych*, PiZS 1999, nr 1, s. 23.

<sup>108</sup> Wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 655/99, OSNP 2001/22/658, M.Prawn. 2001, nr 24, poz. 1228.

<sup>109</sup> Uchwała SN z 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNC 1976/2/19.

<sup>110</sup> M. Sadowski, *Wybrane zagadnienia pracowniczej odpowiedzialności materialnej i osobistej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 112.

wiedzialność materialna pracowników za szkody wyrządzone wskutek niewykonania lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych uregulowana została w odrębny sposób<sup>111</sup>, niemniej w analizowanej sytuacji członka zarządu nie mamy do czynienia z odmiennym uregulowaniem zasad odpowiedzialności członka zarządu w sferze stosunku pracy. Jeżeli zatem szkoda została wyrządzona na skutek działania członka zarządu w sferze czynności przypisanych stosunkowi pracy, zatem nie ma możliwości wskazania innego reżimu odpowiedzialności, aniżeli reżim właściwy prawu pracy. Jak ponadto wskazał Sąd Apelacyjny w Gdańsku w 2013 r., biorąc pod uwagę prymat stosunku organizacyjnego nad innym stosunkiem prawnym łączącym danego członka zarządu ze spółką uznać należy, że dyspozycja art. 483 § 1 k.s.h., w przypadku wyrządzenia szkody spółce przez członka zarządu wadliwym wykonywaniem zarządu, stanowi autonomiczną podstawę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. W tym wypadku wyłączone zostały tzw. zasady ogólne wynikające z kodeksu cywilnego. Spółka mogłaby dochodzić od danego członka zarządu roszczeń wynikających z niewykonania bądź nienależytego wykonania np. kontraktu menedżerskiego o zarządzanie, ale tylko w zakresie wykraczającym poza obowiązki wynikające z nawiązania stosunku organizacyjnego<sup>112</sup>.

Powyższa koncepcja pozwala na elastyczną i efektywną ocenę zachowania członka zarządu. Należy jednakże w takim przypadku mieć na względzie fakt, że decyzja o nawiązaniu z członkiem zarządu została podjęta swobodnie przez spółkę, a w konsekwencji to spółka ponosi następstwa limitacji granic odpowiedzialności członka zarządu, właściwej dla prawa pracy, a stanowiącej przejaw funkcji ochronnej tejże gałęzi prawa.

<sup>111</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 579.

<sup>112</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 23 stycznia 2013 r., V ACa 1016/12, Lex, nr 1313248.



## Rozdział VIII.

# Odpowiedzialność członka zarządu za mienie powierzone

---

### § 1. Cel wprowadzenia reżimu odpowiedzialności

Jak zostało przedstawione w rozdziale VI, wynagrodzenie członka zarządu może składać się z różnych niepieniężnych świadczeń, polegających na możliwości szerokiego korzystania z telefonu służbowego, laptopa czy samochodu. Z drugiej strony nie traktuje się tychże udogodnień jako składników wynagrodzenia, gdyż bardzo często są one pozostawione do dyspozycji członka zarządu jako narzędzia pracy. W takich sytuacjach dochodzi do powierzenia mienia stanowiącego własność spółki. Dla uniknięcia ewentualnych konfliktów, wynikających z faktu dysponowania przez członka zarządu mieniem spółki, wykorzystując jednocześnie fakt pozostawiania członka zarządu w stosunku pracy ze spółką, zasadne jest wykorzystanie instytucji powierzenia mienia oraz reżimu odpowiedzialności wynikającej z powyższej regulacji.

### § 2. Istota materialnej odpowiedzialności pracownika – członka zarządu

Stosownie do art. 124 § 1 k.p., pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do rozliczenia się: pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do rozliczenia. Należy zwrócić uwagę, że odpowiedzialność

materiałna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do rozliczenia jest odrębnym reżimem odpowiedzialności materialnej pracowników w relacji do tej, o jakiej traktują przepisy art. 114–122 k.p., a która dotyczy szkody w innym niż powierzone mienie pracodawcy<sup>1</sup>. Konstrukcja § 1 i 2 art. 124 k.p. prowadzi do wniosku, że przedmiotem odpowiedzialności materialnej może być wszelkie mienie, które może być przyjęte pod pieczę pracownika<sup>2</sup>. Pracownik odpowiada na zasadzie art. 124 k.p. za szkodę w mieniu powierzonym także wówczas, gdy nie stanowiło ono własności pracodawcy<sup>3</sup>.

Należy również zwrócić uwagę na odrębność analizowanego reżimu odpowiedzialności, od odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce – pracodawcy analizowaną powyżej. Odpowiedzialność pracownika za szkodę powstałą w mieniu powierzonym jest uregulowana na częściowo odmiennych zasadach niż odpowiedzialność za szkodę powstałą w innym mieniu niż powierzone pracownikowi<sup>4</sup>. Odpowiedzialność ta została oparta na takich samych przesłankach, jak odpowiedzialność materialna pracowników regulowana przepisami art. 114–122 k.p.<sup>5</sup> Odpowiedzialność materialna za mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu lub do rozliczenia się jest odrębnym reżimem odpowiedzialności materialnej pracowników w relacji do tej, o jakiej traktują przepisy art. 114–122 k.p., a która dotyczy szkody w innym niż powierzone mienie pracodawcy<sup>6</sup>. Kumulowanie odmiennych konstrukcyjnych podstaw odpowiedzialności materialnej z art. 124 i 122 k.p. w stosunku do pracownika za wyrządzoną zakładowi pracy tę samą szkodę (w stosunku do tego samego roszczenia) nie jest dopuszczalne. Wprawdzie w obydwu sytuacjach pracownik odpowiada za szkodę w pełnej wysokości, jednak w pierwszym z wymienionych przypadków (art. 124 k.p.) w razie nierozliczenia się lub niezwrócenia powierzonego mienia pracownik odpowiada za całą ustaloną (w pełnej wysokości) szkodę, choć może się od tej odpowiedzialności uwolnić) w całości lub w części jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych; w drugim zaś przypadku (art. 122 k.p.) pracownikowi należy udowodnić, iż umyślnie wyrządził szkodę i wówczas odpowiada on za tę szkodę (w pełnej wysokości) także wtedy, gdy chodzi o mienie nie powierzone do zwrotu lub rozliczenia się, w granicach zamiaru bezpośredniego lub ewentualnego – w tym ostatnim przypadku w (pełnej) wysokości szkody, której możliwość wyrządzenia przewidywał i na jej wyrządzenie się godził<sup>7</sup>. Należy zwrócić uwagę,

<sup>1</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, Lex, nr 602697.

<sup>2</sup> U. Jackowiak, M. Piankowski, J. Stelina et al., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004, komentarz do art. 124.

<sup>3</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, OSNP 2011/19-20/251.

<sup>4</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 124.

<sup>5</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 616.

<sup>6</sup> Wyrok SN z 19 października 2010 r., II PK 307/09, Lex, nr 602697.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 12 czerwca 1980 r., IV PR 191/80, Lex, nr 14531.

że w art. 124 k.p. nie ma wyraźnego postanowienia, iż pracownik odpowiada tylko za normalne następstwa swojego działania lub zaniechania<sup>8</sup>.

Pracownik, któremu powierzono mienie w prawidłowy sposób ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 124 k.p., choćby nawet nie podpisał deklaracji o przyjęciu tej odpowiedzialności. Istotna jest bowiem rzeczywista zgoda pracownika na przyjęcie owej odpowiedzialności, wynikająca wprost lub pośrednio z uzgodnienia rodzaju pracy w umowie o pracę, a wyrażona na tyle wyraźnie, by nie budziła wątpliwości oraz to, by powierzenie mienia nastąpiło w taki sposób, aby pracownik wszedł w jego rzeczywiste posiadanie i mógł nim dysponować w warunkach zapewniających możliwość zabezpieczenia mienia przed dostępem osób nieupoważnionych i utrzymania mienia w stanie zgodnym z jego przeznaczeniem, a następnie dokonania jego zwrotu lub rozliczenia się z niego<sup>9</sup>.

### § 3. Prawidłowe powierzenie mienia warunkiem przypisania odpowiedzialności

Warunkiem przypisania odpowiedzialności za powierzone mienie jest dokonanie przez pracodawcę prawidłowego powierzenia przedmiotowego mienia. Jak stwierdza A.M. Świątkowski, podstawę odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone stanowi indywidualne powierzenie<sup>10</sup>. Przepisy prawa pracy nie zawierają żadnych wskazówek na temat regulacji prawidłowego sposobu powierzenia pracownikowi mienia<sup>11</sup>. Ustawodawca nie określił bliżej, kiedy następuje powierzenie pracownikowi mienia z obowiązkiem zwrotu lub dokonania rozliczenia. Na podstawie analizy przepisów o odpowiedzialności pracownika za szkodę w mieniu powierzonym można jednak sformułować ogólne warunki prawidłowego powierzenia mienia: pracownik musi wyrazić zgodę na powierzenie mu mienia z obowiązkiem zwrotu lub dokonania rozliczenia, a mienie musi zostać wydane pracownikowi w taki sposób, aby mógł sprawdzić jego stan ilościowy i jakościowy, objąć je w posiadanie i sprawować nad nim pieczę<sup>12</sup>. Warunkiem *sine qua non* dla stwierdzenia istnienia odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone jest prawidłowe powierzenie mienia, a nie złożenie przez pracownika pisemnego oświadczenia o przyjęciu tej odpowiedzialności<sup>13</sup>.

Zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności za mienie powierzone może wynikać bądź z faktu zawarcia umowy o pracę na stanowisku, z którym

<sup>8</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 540.

<sup>9</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 2010 r., II PK 307/09, Lex, nr 602697.

<sup>10</sup> A.M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 359.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 124.

<sup>13</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski et al., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 124.

związana jest odpowiedzialność materialna za powierzone mienie, bądź z przyjęcia określonego składnika mienia pracodawcy do używania i sprawowania nad nim pieczy. Zgoda pracownika na przyjęcie odpowiedzialności za mienie powierzone może wynikać także z faktu zawarcia przez kilku pracowników umowy z pracodawcą o wspólnej odpowiedzialności materialnej<sup>14</sup>.

Skoro sposób powierzenia mienia nie został określony przepisami, może się ono dokonać poprzez bezpośrednie jego wręczenie (oddanie w posiadanie) lub upoważnienie pracownika do objęcia go w posiadanie od osób trzecich. Jedynym wymogiem prawidłowego powierzenia mienia jest to, by znany był jego rodzaj i (lub) wartość oraz by pracownik miał możliwość sprawowania nad nim pieczy. Znaczenie ma nie tyle formalne dokonanie „powierzenia” określonego mienia, ile raczej faktyczne przekazanie pracownikowi mienia i przejęcie przez pracownika pieczy nad tym mieniem<sup>15</sup>. Mienie musi zostać pracownikowi wydane w okolicznościach umożliwiających mu zwrot lub wyliczenie się z tego mienia<sup>16</sup>. Jak wskazuje judykatura, prawidłowe powierzenie mienia to takie, które dla przejmującego ustala stan zerowy, czyli punkt wyjścia w kierunku późniejszych rozliczeń, bowiem inwentaryzacja początkowa i końcowa dają możliwość wyliczenia ewentualnego braku (niedoboru w mieniu)<sup>17</sup>.

Warto zwrócić przy tym uwagę, że to pracodawcę obciąża dowód prawidłowego powierzenia mienia oraz nierozliczenia się z niego przez pracownika. Chcąc uwolnić się od odpowiedzialności pracownik musi natomiast wykazać, czyli udowodnić, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Z obowiązku wykazania faktu nierozliczenia się pracownika wynika konieczność wykazania przez pracodawcę wysokości szkody<sup>18</sup>. Z drugiej strony niemożność ustalenia wysokości szkody z tytułu odpowiedzialności za mienie na skutek nieprawidłowego powierzenia tego mienia i wadliwego przeprowadzenia inwentaryzacji nie zwalnia pracownika od odpowiedzialności przewidzianej w art. 122 k.p., a tym samym z obowiązku zapłaty odszkodowania za tę część mienia, która została przywłaszczona lub naprawienia szkody wyrządzonej w inny umyślny sposób, przy czym wykazanie tej szkody może nastąpić za pomocą wszelkich środków dowodowych przewidzianych w przepisach prawa procesowego<sup>19</sup>.

Prawidłowy nadzór ze strony zakładu pracy nad pracownikiem zgłaszającym swe zastrzeżenia i opory przed objęciem stanowiska związanego z powierzeniem mu mienia należy do zakresu należytej dbałości o własne interesy, zaś jego niez-

<sup>14</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 124.

<sup>15</sup> Wyrok SN z 26 marca 2009 r., II PK 241/08, Lex, nr 707873.

<sup>16</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks...*, s. 541.

<sup>17</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 kwietnia 1995 r., III APr 82/94, OSA 1997/7-8/22.

<sup>18</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 28 czerwca 2013 r., III APa 13/13, Lex, nr 1339365.

<sup>19</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29 sierpnia 1994 r., III APr 48/94, Pr.Pracy 1995, nr 4, s. 52.

chowanie w konkretnej sytuacji można uznać za przyczynienie się do powstałej szkody<sup>20</sup>.

## § 4. Wyrządzenie szkody jako przesłanka odpowiedzialności

Odpowiedzialność za mienie powierzone ściśle powiązana jest z wystąpieniem szkody po stronie pracodawcy. Pracownik odpowiada za szkodę w jej pełnej wysokości zarówno wtedy, gdy szkoda została wyrządzona z winy umyślnej, jak i wtedy, gdy została wyrządzona z winy nieumyślnej. Pełna wysokość szkody obejmuje rzeczywistą stratę i utracone korzyści<sup>21</sup>. Obowiązek naprawienia przez pracownika szkody nie dotyczy bowiem „jakiegokolwiek” czy „przybliżonej” szkody, lecz szkody określonej co do wysokości, natomiast granice odpowiedzialności pracownika za szkodą wynikające z tychże podstaw są różne<sup>22</sup>. Obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości oznacza ponoszenie przez pracownika odpowiedzialności za straty, które pracodawca poniósł oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wysokość odszkodowania powinna być ustalana według cen z daty ustalenia odszkodowania, chyba że szczególne okoliczności wymagają przyjęcia za podstawę cen istniejących w innej chwili (art. 363 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność za utracone korzyści istnieje wtedy, gdy ich osiągnięcie jest wysoce prawdopodobne<sup>23</sup>.

Pracodawca w przypadku odpowiedzialności za mienie powierzone obowiązany jest udowodnić wyrządzenie przez pracownika szkody w tym mieniu i jej wysokość. Zmiana w tym zakresie na niekorzyść pracownika w drodze umowy jest niedopuszczalna (art. 18 k.p.)<sup>24</sup>. Pracownik ma prawo kwestionować wysokość szkody<sup>25</sup>. Jednocześnie pracownik materialnie odpowiedzialny ma prawo wykazać, że szkoda powstała w wyniku ubytków naturalnych<sup>26</sup>. Czas trwania wszelkich zabiegów pracodawcy zmierzających do wyjaśnienia wysokości dochodzonej szkody, za którą odpowiada pracownik w myśl art. 124 k.p., nie jest określony żadnym terminem, lecz trwania tych zabiegów nie przerywa bieg przedawnienia, ani nie wstrzymuje jego upływu nawet wówczas, gdy zabiegi te

<sup>20</sup> Wyrok SN z 25 sierpnia 1989 r., I PR 302/89, OSP 1991/1/22.

<sup>21</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 124.

<sup>22</sup> Wyrok SN z 24 października 1997 r., I PKN 264/97, OSNP 1998/19/562.

<sup>23</sup> K. Jaśkowski (red.), E. Maniewska, *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Lex 2014, komentarz do art. 124.

<sup>24</sup> Wyrok SN z 19 marca 1998 r., I PKN 564/97, OSNP 1999/5/162.

<sup>25</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 617.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

leżą w interesie pracownika. Trwanie zabiegów pracodawcy zmierzających do uściślenia wysokości szkody, za którą odpowiada pracownik w myśl art. 124 k.p., nie stanowi też samo przez się przewidzianej w art. 292 § 2 zdanie drugie k.p. okoliczności usprawiedliwiającej opóźnienie w dochodzeniu roszczenia<sup>27</sup>.

## § 5. Wina pracownika w odpowiedzialności materialnej

Przepisy regulujące odpowiedzialność materialną za mienie powierzone wprowadzają domniemanie winy pracownika. Co więcej, M. Sadowski stwierdza, że trudno dostrzec zasadę winy w odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym<sup>28</sup>. Reguła rządzącą zasadą winy w niniejszym reżimie odpowiedzialności opiera się bowiem na winie udowodnionej przez domniemanie<sup>29</sup>. W konsekwencji, stosownie do art. 124 § 3 k.p., od odpowiedzialności za mienie powierzone pracownik może się uwolnić jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzzonego mienia. Pracownik powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że szkoda w powierzonym mu mieniu powstała na skutek zdarzeń od niego niezależnych<sup>30</sup>. Należy zwrócić uwagę, że nie zwalnia od odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, wykazywanie nieprawidłowej organizacji pracy<sup>31</sup>. Również kradzież mienia powierzzonego pracownikowi nie może być uznana za niezależną od niego przyczynę niedoboru wówczas, gdy pracownik, zwłaszcza zatrudniony na stanowisku kierowniczym, przez swe nieroztropne zachowanie ułatwia jej dokonanie<sup>32</sup>.

### I. Formy winy pracownika

W art. 124 § 3 ustawodawca wprowadził domniemanie prawne winy pracownika. Domniemanie prawne stanowi szczególnego rodzaju normę prawną, która składa się z przesłanki i wniosku domniemania. Ta norma nakazuje uznać bez przeprowadzania dowodu fakt określony we wniosku domniemania, jeżeli zostanie udowodniony fakt stanowiący przesłankę domniemania. Przesłanką domniemania ustanowionego w art. 124 § 3 jest powstanie szkody wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania zwrotu

<sup>27</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 1981 r., IV PR 411/80, Lex, nr 14570.

<sup>28</sup> M. Sadowski, *Wybrane zagadnienia pracowniczej odpowiedzialności materialnej i osobistej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 112.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 113.

<sup>30</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 617.

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 621.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

lub rozliczenia się z powierzonego mienia. Jeżeli ta przesłanka jest spełniona, art. 124 § 3 nakazuje uznać, że naruszenie zobowiązania jest następstwem okoliczności zależnych od pracownika, a więc okoliczności przez niego zawinionych. Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Na pracowniku ciąży więc obowiązek udowodnienia, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, czyli bez jego winy<sup>33</sup>.

Przepis §3 wprowadza domniemanie odpowiedzialności pracownika<sup>34</sup>. W konsekwencji przyjęte przez ustawodawcę domniemanie zawinionego wyrządzenia szkody w mieniu powierzonym pracownikowi z obowiązkiem wyliczenia się nakłada większe obowiązki na pracownika niż na pracodawcę<sup>35</sup>. Sformułowanie zawarte w art. 124 § 3 k.p. wskazuje jednoznacznie, że przyjętą zasadą odpowiedzialności jest tu zasada winy domniemanej. Oznacza to, że ciężar udowodnienia istnienia lub braku winy spoczywa nie na pracodawcy, lecz na pracowniku. Zatem do powstania obowiązku naprawienia szkody przez pracownika wystarczy, aby zostało mu powierzone mienie oraz aby w tym mieniu powstała szkoda. Nie trzeba przy tym wykazywać, że pracodawca zapewnił pracownikowi odpowiednie warunki do sprawowania pieczy nad mieniem. Pracownik, któremu nie można przypisać winy w nadzorze nad mieniem powierzonym z obowiązkiem zwrotu lub do wyliczenia się (art. 124 k.p.) ani winy umyślnej za szkodę powstałą w tym mieniu (art. 122 k.p.), nie jest zwolniony z odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie art. 114 k.p.<sup>36</sup>

## II. Okoliczności zwalniające pracownika od odpowiedzialności

Pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności określonej w komentowanym przepisie, jeżeli wykaże (ciężar dowodu spoczywa na pracowniku), że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności skutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia<sup>37</sup>. Jak zauważa J. Skoczyński, pracownikowi łatwiej jest wykazać, że niewykonanie zobowiązania nastąpiło z powodu konkretnych okoliczności, za które nie ponosi winy<sup>38</sup>. Przyczyny niezależne od pracownika, o których mowa w art. 124 § 3 k.p., to takie, którym pracownik nie mógł zapobiec nawet przy dołożeniu należytej staranności przy wykonywaniu pracy<sup>39</sup>. W konsekwencji uwolnienie się od odpowiedzialności na podstawie art. 124 § 3 k.p. wymaga

<sup>33</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 124.

<sup>34</sup> K. Jaśkowski (red.), E. Maniewska, *Kodeks...*, komentarz do art. 124.

<sup>35</sup> A.M. Świątkowski, *Kodeks...*, s. 623.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 635/99, OSNP 2001/21/642.

<sup>37</sup> K.W. Baran (red.), B.M. Ćwiertniak, S. Driczinski, *Kodeks...*, komentarz do art. 124.

<sup>38</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks...*, s. 542.

<sup>39</sup> Wyrok SN z 24 czerwca 2009 r., II PK 286/08, Lex, nr 521924.

ustalenia, jakiego rodzaju działania podjął pracownik, aby zapobiec powstaniu szkody, w szczególności jeżeli nie uważał za potrzebne zawiadomienie pracodawcy o możliwości powstania szkody lub już powstałej szkodzi. Pracownik może się ekskulpować w całości od odpowiedzialności tylko wówczas, gdy wykaże, że pomimo dołożenia wszelkich starań niedobór powstał z przyczyn od niego niezależnych. W przeciwnym wypadku możliwe jest jedynie częściowe uwolnienie się pracownika od odpowiedzialności materialnej<sup>40</sup>. Możliwe jest uwolnienie się pracownika od odpowiedzialności za szkodę w mieniu powierzonym również w przypadku udowodnienia, że szkoda powstała głównie (a nie tylko wyłącznie) z przyczyn, za które nie ponosi on odpowiedzialności. Konieczne jest jednak, by pracownik udowodnił tę okoliczność z wysokim stopniem prawdopodobieństwa. Nie ulega też wątpliwości, że rozstrzygnięcie o odpowiedzialności za szkodę musi uwzględniać nie tylko wszelkie zaniedbania ze strony pracodawcy ale i pracownika<sup>41</sup>. Nawet jeżeli szkoda w mieniu powierzonym miałaby powstać w wyniku kradzieży przez osobę trzecią, to zbadania wymaga, czy ewentualna kradzież nie nastąpiła w związku z zaniedbaniami pracownika w nadzorze nad powierzonym mu mieniem, względnie niepodejmowaniem kroków, których celem było by ulepszenie procedur związanych z jego dysponowaniem i zabezpieczaniem<sup>42</sup>.

Jeżeli zawinione zachowanie pracownika było zasadniczą przyczyną powstania szkody, nie może się on bronić zarzutem, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych (art. 124 § 3 k.p.)<sup>43</sup>. Pracownik materialnie odpowiedzialny nie może powoływać się na przyczynienie się pracodawcy do powstania szkody przez brak nadzoru i kontroli, jeżeli znając swoje obowiązki, świadomie je zaniedbuje, a przez fałszowanie dokumentacji zaciemnia rzeczywisty obraz rzeczy i ukrywa niedobór. Brak nadzoru i kontroli ze strony pracodawcy może być poczytany za przyczynienie się do powstania lub zwiększenia szkody, gdy pracownik z powodu braku doświadczenia lub innych obiektywnych okoliczności nie może sobie poradzić w pracy, a kontrola i nadzór mogłyby mu pomóc w wywiązywaniu się z przyjętych obowiązków<sup>44</sup>. W świetle art. 124 § 3 k.p., nawet poważne uchybienia organizacyjne zakładu pracy, pozostające w związku przyczynowym ze szkodą wyrządzoną przez pracownika materialnie odpowiedzialnego, nie uzasadniają jego całkowitej ekskulpacji – jeżeli pracownik ten nienależycie wykonywał swoje obowiązki i dopuszczał się zaniedbań pozostających w związku przyczynowym z powstaniem szkody. W takiej sytuacji może wchodzić w grę jedynie częściowe zwolnienie pracownika z odpowiedzialności materialnej<sup>45</sup>.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 20 października 2009 r., I PK 87/09, Lex, nr 553671.

<sup>41</sup> *Ibidem*.

<sup>42</sup> Wyrok SN z 26 marca 2009 r., II PK 241/08, Lex, nr 707873.

<sup>43</sup> Wyrok SN z 14 maja 1998 r., I PKN 79/98, OSNP 1999/11/357.

<sup>44</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 27 czerwca 2013 r., III APa 7/13, Lex, nr 1349938.

<sup>45</sup> Wyrok SN z 29 grudnia 1978 r., IV PR 331/78, Lex, nr 14483.



Obciążenie pracownika obowiązkiem udowodnienia, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych nie przesądza jeszcze sprawy, w jaki sposób pracownik ma ten dowód przeprowadzić. Chodzi o to, czy wystarczy, że pracownik udowodni nieistnienie okoliczności od niego zależnych, czy też musi wykazać istnienie konkretnej okoliczności od niego niezależnej. Z art. 124 § 3 nie wynika wniosek, że pracownik, aby uwolnić się od odpowiedzialności, musi wykazać, jaka konkretna okoliczność spowodowała niewykonanie zobowiązania. Wykazanie przez pracownika, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych może polegać również na wykazaniu dochowania należytej staranności przy wykonywaniu pieczy nad powierzonym mieniem. Taki wniosek wypływa też z art. 114, zgodnie z którym pracownik odpowiada tylko za szkodę wynikłą z zawinionego działania lub zaniechania. Tym samym przeprowadzenie przez pracownika dowodu, że nie ponosi winy za powstanie szkody w powierzonym mieniu jest wystarczające do uwolnienia się od odpowiedzialności pracownika. Przeprowadzenie takiego dowodu jest jednak niezwykle trudne. Pracownikowi łatwiej jest wykazać, że niewykonanie zobowiązania nastąpiło z powodu konkretnych okoliczności, za które nie ponosi winy. Okoliczność, która spowodowała niewykonanie zobowiązania może jednak być nieznana. Pracownik, chcąc się uwolnić od odpowiedzialności, musi wówczas udowodnić brak winy<sup>46</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że nieopracowanie przez zakład pracy instrukcji dotyczącej zasad wystawiania dowodów oraz nieudzielenie pracownikowi odpowiedniej pomocy nie uzasadniają zastosowania § 3 art. 124 k.p. w stosunku do pracownika materialnie odpowiedzialnego, który bez dowodu przekazuje innej osobie powierzone mu mienie. Wspomniane okoliczności nie pozostają bowiem w związku przyczynowym z wyrządzoną szkodą<sup>47</sup>.

## § 6. Podsumowanie

Regulacja dotycząca materialnej odpowiedzialności pracowników ma charakter wyczerpujący i zupełny. Powierzenie mienia członkowi zarządu będącemu pracownikiem spółki winno odbywać się na zasadach opisanych powyżej. Biorąc pod uwagę fakt, że powierzenie mienia ma charakter statyczny, a jego realizacja nie wiąże się ściśle ze sferą korporacyjną, brak jest podstaw do konstruowania w stosunku do członka zarządu odmiennych reguł odpowiedzialności za powierzone mienie.

Co więcej, można pokusić się o stwierdzenie, że powierzone członkowi zarządu – pracownikowi spółki składniki majątkowe, będą członkowi zarządu szczególnie przydatne w wypełnianiu codziennych obowiązków, związanych ze sferą zarządu organizacyjnego, bliższego stosunkowi pracy. To właśnie te obowiązki,

<sup>46</sup> L. Florek (red.), R. Celeda, K. Gonera et al., *Kodeks...*, komentarz do art. 124.

<sup>47</sup> Wyrok SN z 15 kwietnia 1980 r., IV PR 80/80, OSNC 1980/10/201.

wynikające z powyższego codziennego zarządzania spółką, zostają zazwyczaj przypisane do zadań członka zarządu powiązanych z umową o pracę. W konsekwencji do ich wykonania członek zarządu będzie wykorzystywał powierzone mu mienie.

Uwzględnienie powyższego wątku w niniejszym opracowaniu, poza ewentualnym wskazaniem właściwego reżimu odpowiedzialności, jest dyktowane również powszechnością powierzania członkom zarządu składników mienia spółki, koniecznych członkowi zarządu do prawidłowego wykonywania przypisanych mu zadań, a jednocześnie stanowiących atrybut prestiżu pełnionej przez członka zarządu funkcji.

# Rozdział IX.

## Uwarunkowania działalności konkurencyjnej członka zarządu – pracownika

---

### § 1. Uwagi wstępne

Punkt wyjścia dla analizy ochrony spółki przed działaniami konkurencyjnymi członka zarządu będącego pracownikiem, stanowi konstatacja, że działalność konkurencyjna członka zarządu regulowana jest zarówno w wymiarze prawa gospodarczego, jak i prawa pracy. Wskazując na zasadność regulacji zakazu konkurencji w odniesieniu do członków zarządu zwraca się uwagę, że połączenie wiedzy na temat ogólnej sytuacji rynkowej spółki z uprawnieniem do prowadzenia jej spraw i reprezentacji stwarza olbrzymie możliwości uzyskiwania prywatnych korzyści kosztem spółki. Taka działalność nie zawsze musi oznaczać podejmowanie łatwych do udowodnienia nieprawidłowych decyzji w imieniu podmiotu reprezentowanego. Częściej natomiast może przybrać postać uczestnictwa w podmiocie konkurencyjnym w stosunku do spółki, w której członek zarządu pełni swoją funkcję<sup>1</sup>.

W wymiarze teoretycznoprawnym rozważania niniejszego rozdziału usiłują udzielić odpowiedzi na pytanie, w jakiej relacji pozostają normy prawa handlowego, zakazujące zajmowania się przez członka zarządu interesami konkurencyjnymi do norm prawa pracy, przewidujących możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Postawiona zostaje do rozważenia kwestia, czy w obliczu związania członka zarządu bezwzględnie obowiązującymi przepisami zakazującymi zajmowania się interesami konkurencyjnymi, wynikającymi z przepisów k.s.h., zasadne i konieczne jest zawieranie umowy o zakazie konkurencji.

---

<sup>1</sup> W. Greloch, *Zakaz konkurencji*, „Rzeczpospolita”, 3 lipca 2001.

## § 2. Pojęcie działalności konkurencyjnej

Przepisy prawa gospodarczego, jak również przepisy kodeksu pracy nie definiują pojęcia działalności konkurencyjnej. Art. 211 § 1 oraz 380 § 1 k.s.h. używają pojęcia „zajmowanie się interesami konkurencyjnymi”, podczas gdy art. 101<sup>1</sup> k.p. odwołuje się do pojęcia „działalności konkurencyjnej”.

Jak wskazuje J.P. Naworski, w piśmiennictwie wyróżnia się dwa ujęcia zakazu konkurencji: wąskie oraz szerokie. Zakaz konkurencji rozumiany szeroko obejmuje zobowiązanie do powstrzymywania się od działalności sprzecznej z interesami spółki, czyli tzw. obowiązek lojalności. Wąskie ujęcie zakazu konkurencji oznacza zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi oraz uczestniczenia w podmiotach konkurencyjnych<sup>2</sup>.

Według W. Grelocha, interesem konkurencyjnym w stosunku do interesu spółki jest działalność innego podmiotu, która nie pozostaje obojętna dla pozycji rynkowej, a w szczególności jej sytuacji finansowej. Wszelka działalność innych podmiotów, która wywiera bezpośredni wpływ na obszar szczególnego zainteresowania spółki nosi znamiona działalności konkurencyjnej<sup>3</sup>. Według J. Czerniak-Swędzioł, interes konkurencyjny może być ujmowany o wiele wężiej – jako interes tego samego rodzaju, co będący przedmiotem przedsiębiorstwa spółki<sup>4</sup>. Działalność konkurencyjna w kodeksie pracy jest pojęciowo szersze aniżeli zakazany w kodeksie spółek handlowych interes konkurencyjny, który odnosi się zdecydowanie bardziej do zarobkowej sfery funkcjonowania pracodawcy. Działalność wykracza natomiast poza te granice i odnosi się także do pozagospodarczej dziedziny aktywności<sup>5</sup>. Nie sposób podzielić powyższego poglądu, biorąc pod uwagę fakt, że nie zawsze spółka będzie nastawiona na realizację celów gospodarczych. Jak wskazuje K. Kopaczyńska-Pieczniak, w odniesieniu do kapitałowych spółek handlowych pojęcie zakazu konkurencji nie może być zawężane tylko do konkurencji w działalności gospodarczej. Spółki te mogą być tworzone również w innych celach. Mogą być tworzone w celach zarobkowych, gospodarczych niezarobkowych oraz w celach niegospodarczych. Mogą więc w szczególności prowadzić działalność charytatywną, naukowo-techniczną, badawczą, zarządzać strukturami holdingowymi<sup>6</sup>.

Odnosząc się do pojęcia działalności konkurencyjnej wskazuje się w doktrynie, że przez działalność konkurencyjną należy rozumieć podejmowanie czynno-

<sup>2</sup> J.P. Naworski, *Ustawowy zakaz konkurencji niektórych członków rady nadzorczej spółki akcyjnej*, „Prawo Spółek” 2001, nr 12, s. 2.

<sup>3</sup> W. Greloch, *Zakaz...*

<sup>4</sup> J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 132.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 133.

<sup>6</sup> K. Kopaczyńska-Pieczniak, *Uwagi na tle uregulowania zakazu konkurencji w kodeksie spółek handlowych*, „Rejent” 2003, nr 6, s. 101.

ści, które wywołują skutek w relacji między dwoma podmiotami<sup>7</sup>. Jak wskazuje W. Greloch, zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może przybrać formę działalności bezpośredniej oraz pośredniej. W pierwszym przypadku członek zarządu sam prowadzi określoną działalność konkurencyjną w stosunku do działalności spółki. Działalność pośrednia może polegać na pomaganiu, a nawet doradzaniu osobie prowadzącej taką działalność<sup>8</sup>. Według M. Makiewicza, działania pracownicze będą uznawane za konkurencyjne wobec pracodawcy, gdy będą naruszać jego dobra czy szkodzić jego interesom<sup>9</sup>. W konsekwencji od zakresu pojęcia działalności konkurencyjnej zależeć więc będzie zasięg przestrzenny, a także czasowy umowy o zakazie konkurencji, zarówno po ustaniu stosunku pracy, jak i w czasie jego trwania<sup>10</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że o ile zakaz konkurencji sformułowany w przepisach kodeksu spółek handlowych ma charakter bezwzględnie obowiązujący, a jego naruszenie będzie następowało obiektywnie, o tyle zakaz naruszania konkurencji, wynikający z zawartej umowy o zakazie konkurencji regulowanej przepisami k.p. będzie uzależnione od sposobu sformułowania zakazu, stanowiącego następstwo subiektywnej decyzji stron stosunku pracy. Jak wskazuje J. Herbert, nikt poza stronami stosunku pracy nie jest uprawniony do decydowania, jaka działalność gospodarcza pracownika może mieć charakter działalności konkurencyjnej<sup>11</sup>.

Wyjaśnienie pojęcia przynoszą liczne orzeczenia, z których można dość precyzyjnie wyprowadzić przedmiotową definicję działalności konkurencyjnej. Za działalność konkurencyjną należy uznać wszelką działalność, która w obiektywnym rozumieniu mogłaby negatywnie oddziaływać na interesy prowadzone przez pracodawcę. Nie ma znaczenia, czy chodzi o działalność podstawową czy uboczną, faktycznie prowadzoną czy taką, którą pracodawca mógłby potencjalnie wykonywać, samodzielnie lub niesamodzielnie<sup>12</sup>. Pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe<sup>13</sup>.

Konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka dzia-

<sup>7</sup> J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 178.

<sup>8</sup> W. Greloch, *Zakaz...*

<sup>9</sup> M. Makiewicz, *Zakaz konkurencji w spółkach kapitałowych*, Gdańsk 2003.

<sup>10</sup> J. Stencel, *Zakaz...*, s. 169.

<sup>11</sup> J. Herbert, *Działalność konkurencyjna pracownika wobec pracodawcy*, Bydgoszcz 1997, s. 30.

<sup>12</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 lipca 2013 r., III APa 9/13, Lex, nr 1362666.

<sup>13</sup> Wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, Lex, nr 464484.

łałość, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu. Termin „konkurencja” oznacza rywalizację, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. Zajmowanie się interesami konkurencyjnymi jest więc równoznaczne z działaniem podejmowanym w celach zarobkowych lub udziałem w przedsięwzięciach lub transakcjach handlowych, których skutki odnoszą się (lub potencjalnie mogą się odnieść), chociażby częściowo, do tego samego kręgu odbiorców<sup>14</sup>. Natomiast konkurentem na rynku jest każde przedsiębiorstwo, które realizuje ten sam przedmiot działalności lub przedmiot podobny<sup>15</sup>.

### § 3. Ustawowe reżimy zakazu konkurencji

#### I. Zakaz konkurencji w kodeksie spółek handlowych

Zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych (art. 211 – sp. z o.o., art. 380 – S.A.), członek zarządu nie może bez zgody spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów lub akcji tej spółki albo prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu. Przy czym, o ile w umowie spółki lub statucie nie postanowiono inaczej, zgody udziela organ uprawniony do powoływania zarządu.

Oczywiście powołane przepisy działają tylko w jednym kierunku, mianowicie wymagają uzyskania zgody tylko tej spółki, której pracownik angażuje się w działalność spółki konkurencyjnej<sup>16</sup>. Zakazy konkurencji mają w prawie polskim charakter ustawowy. Nie ma jednak przeszkód, aby zakaz taki wprowadzić w umowie<sup>17</sup>. Potwierdził to już Sąd Najwyższy w wyroku z 11 września 2003 r.<sup>18</sup>, przyjmując, że zleceniobiorca może zgodnie z zasadą swobody umów zobowiązać się wobec zleceniodawcy do niepodjęcia działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy.

W konsekwencji, jak podkreślono w judykaturze, w polskim systemie prawnym nie ma generalnego zakazu występowania różnego rodzaju powiązań między spółkami kapitałowymi oraz zakazu, aby w organach takich spółek zasiadały

<sup>14</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11 października 2012 r., III APa 18/12, POSAG 2013/2/139-164.

<sup>15</sup> Wyrok SN z 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, M.P.Pr. 2013, nr 6, s. 317–320.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 20 czerwca 2007 r., V CSK 129/07, Lex, nr 347367

<sup>17</sup> Wyrok SN z 11 stycznia 2007 r., II CSK 400/06, Lex, nr 610076.

<sup>18</sup> III KKN 579/01, OSNC 2004, nr 10, poz. 167.

te same osoby fizyczne. Możliwe są więc sytuacje, aby dokonywane były pomiędzy tak reprezentowanymi spółkami czynności prawne, przy zachowaniu wszakże takich możliwości kontrolnych, które ograniczają możliwość kolizji interesów między spółkami czy ich wierzycielami, np. art. 211 k.s.h. i art. 280 k.s.h.<sup>19</sup> Należy jednakże zwrócić uwagę, że nawet samo doradzanie bądź ułatwianie prowadzenia działalności innemu przedsiębiorstwu może zostać uznane za zajmowanie się interesami konkurencyjnymi<sup>20</sup>.

W sferze prawa handlowego powszechnie obowiązujące przepisy nie pozostają obojętne wobec lojalności członka zarządu do zarządzanej spółki. Jest to gwarancją niedziałania na jej szkodę lub wykorzystywania informacji zdobytych podczas pełnienia funkcji dla własnych celów<sup>21</sup>. Brak stosownej regulacji w k.s.h. dotyczącej nakazu lojalności członka zarządu ani nie potwierdza, ani nie przeczy istnieniu zakazu konkurencji *sensu largo* w spółkach kapitałowych. Tylko *in casu* możliwe jest ustalenie, czy zachowanie godzące w interesy spółki, niewiążące się jednak z konkurencyjnym współdziałaniem na rynku, pociąga za sobą odpowiedzialność członków zarządu, objętych zakazem konkurencji w świetle art. 293 i 483 k.s.h.<sup>22</sup>

Członkowie zarządu objęci są zakazem konkurencji niezależnie od tego, czy rekrutują się spośród wspólników czy też spoza ich grona. Wobec zarządców, którzy wspólnikami nie są spółka może wprowadzić obostrzenia konkurencyjne w zawieranej z nimi umowie, na podstawie której wykonują swoje obowiązki (przeważnie jest to umowa o pracę)<sup>23</sup>.

## II. Zakaz konkurencji w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej

Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej w art. 17 stanowi, że przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą na zasadach uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów oraz słusznym interesom konsumentów. Powyższy przepis w obecnie obowiązującej ustawie wprowadził *sui generis* klauzulę generalną, zakazującą przedsiębiorcy podejmowanie działalności konkurencyjnej. Zasady uczciwej konkurencji odnoszą się do działań, podejmowanych z poszanowaniem prawa i dobrych obyczajów, które nie zagraża ani nie narusza interesów innego przedsiębiorcy<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16 listopada 2011 r., V ACa 570/11, Lex, nr 1129812.

<sup>20</sup> M. Tomczak (red.), *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Instrukcja obsługi*, Gdańsk 2004, s. 132.

<sup>21</sup> R.L. Kwaśnicki, *Charakter zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych z uwzględnieniem kształtowania zasad ich odpowiedzialności wobec spółki oraz zakazu konkurencji*, „Prawo Spółek” 2002, nr 3, s. 24.

<sup>22</sup> J.P. Naworski, *Ustawowy...*, s. 3.

<sup>23</sup> M. Makiewicz, *Zakaz...*

<sup>24</sup> A. Kidyba, *Prawo handlowe*, Warszawa 2004, s. 167.

Warto zwrócić uwagę, że wcześniejsza ustawa z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej<sup>25</sup> posługiwała się zakazem podejmowania interesów konkurencyjnych kadry zarządzającej. Zgodnie z art. 25a ust. 1 ustawy, osoba pełniąca kierownicze funkcje u przedsiębiorców nie może zajmować się interesami konkurencyjnymi, a w szczególności uczestniczyć w spółkach konkurencyjnych jako wspólnik lub członek władz. Przy czym osobę pełniącą kierowniczą funkcję ust. 3 cytowanego przepisu rozumiał kierownika, zastępcę kierownika, głównego księgowego oraz inne osoby wchodzące w skład organów zarządzających przedsiębiorców. W konsekwencji posiadanie przez dyrektora zakładu udziałów w spółce, w której profil działalności był taki sam, jak spółki macierzystej stanowiło zajmowanie się interesami konkurencyjnymi<sup>26</sup>. Dyrektor pełniący kierowniczą funkcję w podmiocie gospodarczym nie tylko nie może mieć udziałów lub akcji w podmiotach gospodarczych tworzonych przez to przedsiębiorstwo, ale także pozostawać z nim w stosunku pracy, ani świadczyć pracy na jego rzecz na podstawie innego tytułu prawnego. Nie może również zajmować się interesami konkurencyjnymi, gdyż powoduje to odwołanie z zajmowanego stanowiska bez prawa do sześciomiesięcznej odprawy<sup>27</sup>.

Pamiętać należy, że przepisy ustawy o działalności gospodarczej, wprowadzające zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi przez osoby pełniące u przedsiębiorcy funkcje kierownicze, nie wyłączały stosowania do tych osób art. 101<sup>1</sup>–101<sup>3</sup> k.p.<sup>28</sup>

### III. Zakaz konkurencji w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>29</sup> w art. 12 ust. 1 definiuje samo pojęcie czynu nieuczciwej konkurencji, związanego z analizowaną problematyką. Zgodnie z przepisem, czynem nieuczciwej konkurencji jest nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę, na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych albo innych obowiązków umownych, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Przepisy ust. 1 i 2 art. 12 u.z.n.k. obejmują ochroną prawidłowe funkcjonowanie stosunków umownych przedsiębiorcy, chroniąc go przed niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem umowy<sup>30</sup>.

Jak zauważa M. Sieradzka, wskazany czyn nieuczciwej konkurencji jest ukierunkowany, gdyż zmierza do przysporzenia korzyści lub do wyrządzenia szkody

<sup>25</sup> Dz.U. z 1988 r. Nr 41, poz. 324.

<sup>26</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28 kwietnia 1994 r., III APr 10/94, OSA 1995/1/5.

<sup>27</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 12 sierpnia 1992 r., III APr 34/92, OSA 1992/10/52.

<sup>28</sup> Wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004/5/84.

<sup>29</sup> Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503.

<sup>30</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z 20 czerwca 2007 r., VI GC 16/07, Lex, nr 522307.



przedsiębiorcy. A zatem działanie jego sprawcy musi zmierzać do przysporzenia korzyści sobie, osobom trzecim lub też do wyrządzenia szkody przedsiębiorcy. W konsekwencji czynów wskazanych w komentowanym przepisie musi dopuścić się pracownik, ale nie z własnej inicjatywy, lecz pod wpływem nakłaniania (namowy, zachęcania) ze strony osoby trzeciej<sup>31</sup>. Według tej autorki, należy oddzielać nakłanianie od składania określonych propozycji. Nakłanianie to przekonywanie i wpływanie na decyzję osoby nakłanianej<sup>32</sup>. Należy zauważyć, że samo złożenie konkurencyjnej oferty pracownikowi bądź klientowi przedsiębiorcy nie stanowi jeszcze nakłaniania do niewykonania lub nienależytego wykonania, albo rozwiązania umowy, jednakże tylko wtedy, jeśli jest zgodne z dobrym obyczajem i prawem, a także z zasadami uczciwej konkurencji i swobody działalności gospodarczej. Deliktem nie są zachowania będące wynikiem suwerennej decyzji pracownika lub innej osoby świadczącej pracę na rzecz przedsiębiorcy. Dlatego dla ustalenia, że w danej sytuacji doszło do czynu nieuczciwej konkurencji istotne są okoliczności, w których dochodzi do takich działań, to jest czy rozwiązanie umowy (o pracę lub innego stosunku prawnego, którego treścią jest świadczenie pracy na rzecz określonego podmiotu – przedsiębiorcy) jest wynikiem nakłaniania przez osobę trzecią czy autonomicznej decyzji<sup>33</sup>. Nakłanianie wprost do zmiany pracy, a więc do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jest zwykłym i w zasadzie dozwolonym działaniem zmierzającym do pozyskiwania pracowników. Oferowanie lepszych warunków pracy na konkurencyjnym rynku nie jest więc generalnie ani nieuczciwe, ani nieetyczne. Jednak okoliczności, w których dochodzi do takich działań mogą uzasadniać ich odmienną ocenę<sup>34</sup>.

Zgodnie z ust. 2 art. 12 u.z.n.k., czynem nieuczciwej konkurencji jest także nakłanianie klientów przedsiębiorcy lub innych osób do rozwiązania z nim umowy, albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Ochrona wynikająca z art. 12 ust. 2 u.z.n.k. zwraca się przeciwko celowym działaniom osób trzecich zmierzających do zakłócenia stosunków umownych zewnętrznych wiążących przedsiębiorcę. Nie stanowi naruszenia tego przepisu złożenie klientowi konkurenta oferty lepszej usługi, jeśli nawet wiadomo, że osoba ta może naruszyć obowiązki umowne, chyba że oferent wie, że łamie klauzulę wyłączności<sup>35</sup>. Wypełnienie przesłanek działania osoby trzeciej naruszającej więzi umowne na gruncie art. 12 ust. 2 u.z.n.k. polega na nakłanianiu do rozwiązania umowy, niewykonania umowy bądź nienależytego wykonania umowy w celu przysporzenia sobie korzyści lub przysporzenia korzyści innej osobie albo szkodzeniu

<sup>31</sup> M. Zdyb (red.), A. Michalak, M. Mioduszewski et al., *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Lex 2011, komentarz do art. 12.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 15 listopada 2012 r., I ACa 1024/12, Lex, nr 1264345.

<sup>34</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z 20 czerwca 2007 r., VI GC 16/07, Lex, nr 522307.

<sup>35</sup> Wyrok SN z 14 stycznia 2004 r., I CK 66/03, Lex, nr 599515.

przedsiębiorcy. Niewystąpienie przesłanki nakłaniania skutkuje brakiem realizacji hipotezy omawianego przepisu<sup>36</sup>. Samo wewnętrzne przeświadczenie spółki, że członek dopuścił się nieuczciwej konkurencji, skoro „przejął” klientów spółki, nie jest wystarczające, a zwłaszcza nie wypełnia normy art. 3 w zw. z art. 11 ustawy z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>37</sup>. Działania marketingowe i reklamowe, w tym zachęty do nawiązania współpracy z danym podmiotem, nie wyczerpują znamion czynu nieuczciwej konkurencji w rozumieniu art. 3 i art. 12 ust. 2 ustawy z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jeśli są zgodne z dobrym obyczajem i prawem, a także z zasadami uczciwej konkurencji i swobody działalności gospodarczej<sup>38</sup>.

#### IV. Ustawowe ograniczenie swobody konkurencji w kodeksie pracy

Ustawową ochronę przed podejmowaniem przez członka zarządu działalności konkurencyjnej można wywieść z art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy. Zgodnie z powyższym przepisem, pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W doktrynie prawa pracy podnoszone były zastrzeżenia co do możliwości ograniczania dopuszczalności prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Według A. Świątkowskiego, brak zastrzeżenia odnoszącego się do prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika sprawia, że bez żadnych ograniczeń ani konsekwencji prawnych pracownik może podejmować i kontynuować działalność konkurencyjną wobec pracodawcy<sup>39</sup>. Zdaniem J. Skoczyńskiego, obowiązek pracownika powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia nie może być wywodzony z ogólnego obowiązku dbałości pracownika o dobro pracodawcy<sup>40</sup>. Odmienne stanowisko zajął w wyroku z 2013 r. Sąd Najwyższy stwierdzając, że działalność konkurencyjna pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nawet wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z nim umowy o zakazie konkurencji<sup>41</sup>.

Powinności określone w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. są ustanowieniem szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy nawet ocenianych jako działania na nieko-

<sup>36</sup> *Ibidem*.

<sup>37</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 22 kwietnia 2008 r., I ACa 1467/07, Lex, nr 516511.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 506.

<sup>40</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy, Komentarz*, Warszawa 2008, s. 481.

<sup>41</sup> Wyrok SN z 8 marca 2013 r., I PK 194/12, M.P.Pr. 2013, nr 10, s. 506.

rzyść pracodawcy. W takich sytuacjach zachowanie pracownika powinno być oceniane w ten sposób, że nacisk należy położyć nie tyle na zawiniony (niezawiniony) bądź też legalny (bezprawny) charakter jego zachowania się, ile na zachowanie przez niego lojalności względem pracodawcy<sup>42</sup>. Powinność ta dotyczy każdego pracownika przy wykonywaniu uprawnień i obowiązków mających swe źródło zarówno w stosunku pracy, jak i poza tym stosunkiem. Kwestia, czy w konkretnym przypadku pracownik zachował się niełojalnie wobec pracodawcy zależy zatem od okoliczności faktycznych każdej sprawy, wobec czego nie ma możliwości wytyczenia abstrakcyjnego jej rozwiązania rozumianego jako rozstrzygnięcie o istotnym zagadnieniu prawnym<sup>43</sup>. Jak wskazał Sąd Najwyższy w 1976 r., na każdym pracowniku, zwłaszcza na pracowniku zajmującym stanowisko kierownicze, spoczywa obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy<sup>44</sup>.

Ustawodawca nieprzypadkowo wyraźnie formułuje obowiązek pracownika dbałości o „dobro zakładu pracy”, rozumianego przedmiotowo jako jednostka organizacyjna, będąca miejscem pracy, a tym samym wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych pracowników. Działania pracownika godzące w tę wspólną wartość stanowią naruszenie obowiązku przewidzianego art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W związku z tym, że przedmiotem obowiązku dbałości pracownika jest całokształt interesów majątkowych i niemajątkowych zakładu pracy, należy uznać, że obowiązek ten dotyczy konkretyzacji sposobu korzystania ze wszystkich uprawnień, jeżeli czynienie użytku ze swego prawa może rzutować na dobro zakładu pracy. Przedmiotem wskazanej powinności może być zarówno nakaz właściwego korzystania z uprawnień wprost określających pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, jak i nakaz właściwego korzystania z innych uprawnień niż pracownicze<sup>45</sup>.

W odniesieniu do członków zarządu będących pracownikami Sąd Najwyższy w 2009 r. wskazał, że świadczenie przez członka zarządu spółki usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec tej spółki narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.<sup>46</sup> Również pracownik – członek zarządu spółki handlowej narusza pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) w przypadku, gdy bez jej zgody uczestniczy w spółce konkurencyjnej jako członek zarządu spółki kapitałowej<sup>47</sup>.

Należy bowiem pamiętać, że po ustaniu stosunku pracy byłego pracownika nie obowiązuje już art. 100 k.p., a obowiązek starannego działania, w tym wykonywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup>

<sup>42</sup> Wyrok SN z 2 marca 2011 r., II PK 204/10, Lex, nr 817517.

<sup>43</sup> Postanowienie SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, Lex, nr 1413531.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 24 marca 1976 r., I PZP 8/76, Lex, nr 14303.

<sup>45</sup> Wyrok SN z 2 października 2012 r., II PK 56/12, Lex, nr 1243024.

<sup>46</sup> Wyrok SN z 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011/11-12/149.

<sup>47</sup> Wyrok SN z 6 marca 2006 r., II PK 211/05, OSNP 2007/1-2/10.

k.p.) z należytą starannością, wymaganą w stosunkach danego rodzaju, wynika z przepisów ogólnych regulujących stosunki zobowiązaniowe powstałe w następstwie zawarcia umowy, zwłaszcza z art. 354 § 1 k.c. i art. 355 § 1 k.c. oraz art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.<sup>48</sup>

## § 4. Umowa o zakazie konkurencji jako gwarancja lojalności zarządu

Zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia może być jednak w razie określenia jego zakresu „w odrębnej umowie” traktowany co najwyżej jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a jego przestrzeganie zostaje w ramach zasady ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wysokości wynagrodzenia za pracę wypłacanego pracownikowi<sup>49</sup>.

Prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika może przybierać formy: wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, prowadzącego działalność konkurencyjną na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej; prowadzenia własnej jednoosobowej działalności gospodarczej, posiadania udziałów lub akcji w spółkach; pełnienia funkcji członków organów osób prawnych, ich likwidatorów, syndyków, kuratorów. Przedstawione wyliczenie ma jedynie charakter przykładowy, nie sposób bowiem wskazać wyczerpująco wszystkich form prowadzenia wobec pracodawcy działalności konkurencyjnej lub współdziałania pracownika z podmiotami prowadzącymi taką działalność. Jednak bez względu na formę prowadzenia działalność będzie miała charakter konkurencyjny, jeżeli spełnia łącznie dwa warunki: pokrywa się choćby w części z zakresem podstawowej lub ubocznej działalności pracodawcy i narusza interes pracodawcy lub mu zagraża, przy czym naruszenie lub zagrożenie musi być rzeczywiste<sup>50</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji, regulowana przepisami prawa pracy, ma charakter następczy w stosunku do ochrony interesów konkurencyjnych spółki, regulowanych przepisami prawa gospodarczego. Niemniej to właśnie umowa pozwala na wyjście ponad krąg generalnych postanowień przepisów, zabraniających zajmowania się interesami konkurencyjnymi. Nie można bowiem przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta jest automatycznie równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Za takim wnioskiem prze-

<sup>48</sup> Wyrok SN z 15 marca 2011 r., I PK 224/10, Lex, nr 896455.

<sup>49</sup> Wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, Lex, nr 395077.

<sup>50</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 lipca 2013 r., III APa 9/13, Lex, nr 1362666.

mawia w szczególności przyjmowany dotychczas sposób rozumienia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy oraz odmiennosć dóbr chronionych na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz art. 101<sup>1</sup> k.p.<sup>51</sup>

Umowa biorąc pod uwagę jej aspekt przedmiotowy daje spółce możliwość enumeratywnego wyliczenia aktywności, których realizacja przez członka zarządu będzie wyczerpywała znamiona działalności konkurencyjnej. Zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy, który określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego subiektywnego punktu widzenia<sup>52</sup>. Pracodawca nie może pozostawiać pracownika w niepewności co do tego, jaki jest zakres związania go zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej<sup>53</sup>.

Pojęcie „działalność konkurencyjna” nie zostało zdefiniowane w kodeksie pracy i jego treść zależy od woli stron wyrażonej w umowie. Powyższe wprost wynika z brzmienia art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., gdyż w przepisie tym wskazano, że pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy „w zakresie określonym w odrębnej umowie”. W praktyce „zakres” działalności konkurencyjnej wyznacza pracodawca, gdyż to właśnie ta strona stosunku pracy ma interes w zawarciu takiej umowy i występuje z taką inicjatywą wobec pracownika. To przecież interesy pracodawcy i przez niego sprecyzowane mają podlegać omawianej ochronie<sup>54</sup>. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, jak i do działalności zaplanowanej. Zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinien być skonkretyzowany w umowie o zakazie konkurencji<sup>55</sup>. Naruszenie zakazu konkurencji może dotyczyć również ubocznej działalności pracodawcy<sup>56</sup>. Prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego zakazu konkurencji zostało pozostawione stronom umowy (pracodawcy i pracownikowi) oczywiście przy uwzględnieniu kryterium przedmiotu prowadzonej przez pracodawcę działalności<sup>57</sup>.

Zawarcie umowy pozwala spółce na bardziej „uproszczoną” procedurę wyciągania konsekwencji, wynikających z faktu naruszenia zakazu szczegółowo opisanego w umowie. Co więcej, naruszenie zakazu pozwala spółce na rozwiązanie stosunku pracy i odwołanie członka zarządu z pełnionej funkcji, bowiem naruszenie wiążącej strony umowy o zakazie konkurencji stanowi jaskrawą emanację naruszenia obowiązków przez członka zarządu. Naruszenie przez pracownika umowy

<sup>51</sup> Wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 194/12, Lex, nr 1331287.

<sup>52</sup> Wyrok SN z 3 grudnia 2008 r., I PK 97/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, s. 315–321.

<sup>53</sup> *Ibidem*.

<sup>54</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 24 czerwca 2013 r., III APa 9/12, Lex, nr 1353667.

<sup>55</sup> Wyrok SN z 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007/19-20/276.

<sup>56</sup> Wyrok SN z 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, M.P.Pr. 2013, nr 6, s. 317–320.

<sup>57</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11 października 2012 r., III APa 18/12, Lex, nr 1236145.

o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.) przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Jeżeli takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić) szkodę<sup>58</sup>.

Również odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może wskazywać na brak lojalności członka zarządu wobec spółki, stanowiąc swoiste *signum* dalszych działań. Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy przez wypowiedzenie<sup>59</sup>.

Po stronie spółki jej ważność jest uzależniona od prawidłowej reprezentacji spółki. W umowie o zakazie konkurencji warunek jej ważności związany z zawarciem jej na piśmie prowadzi do stwierdzenia, że również oświadczenie woli spółki wyrażane przez radę nadzorczą kolegiałnie – musi być podjęte przed podpisaniem umowy o zakazie konkurencji. Skoro ważność umowy o zakazie konkurencji ze względu na wymóg formy pisemnej sprawdza się na chwilę jej zawarcia, to rozciąga się to również na uprzedni wymóg istnienia woli spółki (rady nadzorczej) zawarcia z członkiem zarządu umowy o zakazie konkurencji. Sama świadomość warunków takiej umowy bez wyrażenia kolegiałnej woli przez radę nadzorczą nie jest wystarczająca<sup>60</sup>. Brak kolegiałnej woli rady nadzorczej spółki akcyjnej zawarcia umowy o zakazie konkurencji z członkiem zarządu po ustaniu jego zatrudnienia nie może być zastąpiony praktyką lub zwyczajem zawierania takich umów z innymi członkami zarządu<sup>61</sup>. Pełnomocnictwo do zawarcia z prezesem zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przewidzianej w art. 101<sup>2</sup> k.p., musi mieć oparcie w uchwale właściwego organu, a nie domniemaniu woli podjęcia takiej uchwały i udzieleniu pełnomocnictwa<sup>62</sup>. Zwyczaj nie stanowi źródła prawa jako podstawy dla zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Nie stanowi też oświadczenia woli – może być tylko przydatny w jego wykładni (art. 56 i 65 k.c.) oraz w ocenie wykonania zobowiązania (art. 354 k.c.). Tam, gdzie prawo pozytywne wymaga wyrażenia woli przez organ spółki, tam zwyczaj nie może go zastąpić<sup>63</sup>.

<sup>58</sup> Wyrok SN z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008/15-16/219.

<sup>59</sup> Wyrok SN z 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013, nr 6, s. 310–313.

<sup>60</sup> Wyrok SN z 28 kwietnia 2010 r., I PK 208/09, Lex, nr 602203.

<sup>61</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010/9-10/107.

<sup>62</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 10 czerwca 2011 r., III APa 8/11, OSAŁ 2011/3/30.

<sup>63</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, M.P.Pr. 2009, nr 3, s. 151–154.

Wreszcie to umowa o zakazie konkurencji pozwala spółce na powstrzymanie pracownika od działań konkurencyjnych także po wygaśnięciu mandatu i ustaniu stosunku pracy. Pracownik ma bowiem obowiązek wykonać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z należytą starannością (art. 355 § 1 k.c.), która obejmuje także obowiązek sprawdzenia, jaki jest zakres działalności (np. gospodarczej) nowego pracodawcy i czy zakres ten nie pokrywa się z zakresem działalności dotychczasowego pracodawcy. Pracownik nie może bronić się zarzutem, że nie był mu znany zakres działalności dotychczasowego i nowego pracodawcy, chyba że mimo dołożenia należytej staranności nie był w stanie tych okoliczności ustalić bez możliwości przypisania mu zaniedbań (art. 471 k.c.)<sup>64</sup>.

## § 5. Umowny zakaz konkurencji w czasie pełnienia funkcji w zarządzie i pozostawania w stosunku pracy

Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracownika może być wprowadzony w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Dotyczyć to może jednak tylko wykonywania dodatkowej pracy stanowiącej działalność konkurencyjną względem pracodawcy<sup>65</sup>. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy<sup>66</sup>.

Umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. Odmienne, aczkolwiek ewidentnie błędne stanowisko zajął K. Kaźmierczak stwierdzając, że umowa o pracę nie może zawierać postanowień o zakazie konkurencji. Jeżeli postanowienia regulujące zakaz konkurencji znajdują się w umowie o pracę, to z mocy prawa będą objęte rygorem nieważności<sup>67</sup>. Autor nie przywołuje przy tym żadnych argumentów, które byłyby w stanie powyższą tezę obronić. Według zaś Sądu Najwyższego, „odrębna” umo-

<sup>64</sup> Wyrok SN z 15 marca 2011 r., I PK 224/10, Lex, nr 896455.

<sup>65</sup> Wyrok SN z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, Lex, nr 465852.

<sup>66</sup> Wyrok SN z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004/6/98.

<sup>67</sup> K. Kaźmierczak, *Zatrudnianie członków zarządu spółki z o.o. oraz spółki akcyjnej*, „Prawo Spółek” 2007, nr 3, s. 14.

wa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę. Rygor nieważności dla umowy o zakazie konkurencji wynika tylko z braku formy pisemnej (art. 101<sup>3</sup> k.p.), nie zaś z braku zawarcia jej w odrębnej umowie (dokumencie)<sup>68</sup>. W przypadku określonych wad redakcyjnych w umowach o zakazie konkurencji nie stwierdza się skutku nieważności, ale przyjmuje się, że w zakresie nieuregulowanym zastosowanie mają przepisy ustawy<sup>69</sup>. Warto jeszcze przywołać konstatację J. Herberta, który stwierdza, że zwrot „w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej”, można rozumieć także i w ten sposób, że zakres umownych obowiązków może być węższy od zakresu ustawowego<sup>70</sup>.

Zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia może być jednak w razie określenia jego zakresu „w odrębnej umowie” traktowany co najwyżej jako specyficzna konkretyzacja ogólniejszego pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a jego przestrzeganie zostaje w ramach zasady ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wysokości wynagrodzenia za pracę wypłacanego pracownikowi<sup>71</sup>.

## § 6. Umowa o zakazie konkurencji jako instrument ochrony interesów spółki po ustaniu stosunku pracy

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została uregulowana w art. 101<sup>2</sup> k.p. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie oznacza w ogólności zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej, jak u byłego pracodawcy, związanej z wyuczonym zawodem, a jedynie zakaz wykorzystywania jej w procesie wytworzenia takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy lub dóbr i usług podobnych (substytucyjnych)<sup>72</sup>.

Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątko-

<sup>68</sup> Wyrok SN z 9 marca 2006 r., II PK 234/05, Lex, nr 607114.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> J. Herbert, *Działalność konkurencyjna pracownika wobec pracodawcy*, Bydgoszcz 1997, s. 7.

<sup>71</sup> Wyrok SN z 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, Lex, nr 395077.

<sup>72</sup> Wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 108/10, OSNP 2012/3-4/31.



wą. Informacjami, których ujawnienie może wyrządzić pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa<sup>73</sup>.

Naruszenie umowy o zakazie konkurencji ma miejsce w razie aktywnego zachowania pracownika – rzeczywistego podjęcia działalności konkurencyjnej. W związku z tym nie jest złamaniem zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (klauszuli konkurencyjnej) uczestnictwo w spółce, która nie podjęła żadnej działalności i czynności przygotowawczych do niej, a także członkostwo w radzie nadzorczej spółki, której działalność nie zagraża (choćby potencjalnie) interesom byłego pracodawcy<sup>74</sup>. Oczywiście zakaz konkurencji nie może oznaczać obowiązku informowania byłej firmy o wszystkich swoich planach<sup>75</sup>. Nie jest złamaniem zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (klauszuli konkurencyjnej) uczestnictwo w spółce, która nie podjęła żadnej działalności i czynności przygotowawczych do niej, a także członkostwo w radzie nadzorczej spółki, której działalność nie zagraża (choćby potencjalnie) interesom byłego pracodawcy<sup>76</sup>.

Zwolnienie byłych pracowników z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie (upowszechnienie) tych informacji przez pracowników lub na uczynienie z nich dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy<sup>77</sup>. Także po rozwiązaniu stosunku pracy byli pracownicy zobowiązani są do zachowania w tajemnicy posiadanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa<sup>78</sup>.

Wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego<sup>79</sup>. Minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji<sup>80</sup>. Przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101<sup>2</sup> k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz<sup>81</sup>.

Po powołaniu pracownika do zarządu spółki handlowej nie jest wymagane ponowne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy albo

<sup>73</sup> Wyrok SN z 23 czerwca 2010 r., II PK 374/09, Lex, nr 661504.

<sup>74</sup> *Ibidem*.

<sup>75</sup> Wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, M.P.Pr. 2008, nr 9, s. 450.

<sup>76</sup> Wyrok SN z 24 lutego 1998 r., I PKN 535/97, OSNP 1999/3/85.

<sup>77</sup> Wyrok SN z 25 stycznia 2007 r., I PK 207/06, OSNP 2008/11-12/157.

<sup>78</sup> *Ibidem*.

<sup>79</sup> Wyrok SN z 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2/6.

<sup>80</sup> *Ibidem*.

<sup>81</sup> Wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP 2004/5/84.

jej potwierdzenie przez radę nadzorczą, względnie pełnomocnika ustanowionego uchwałą walnego zgromadzenia<sup>82</sup>.

## § 7. Relacja norm prawa handlowego i prawa pracy z zakresie zakazu działań konkurencyjnych członka zarządu

Wykładnia przepisów prowadzi w przypadku działalności konkurencyjnej do wniosku, że zbieg norm w przypadku zakazu konkurencji regulowanego w przepisach kodeksu spółek handlowych i kodeksu pracy ma charakter pozorny. Normy prawa gospodarczego w pełni zabezpieczają interesy spółki w okresie pełnienia funkcji przez członka zarządu. Nie sposób obronić prezentowanej w literaturze tezy, że zakaz zajmowania się „interesami konkurencyjnymi” jest pojęciem węższy od „zakazu działalności konkurencyjnej”. Warto zwrócić uwagę, że działalność konkurencyjna terminologicznie nosi znamiona aktywności (nawet mniej czy bardziej zorganizowanej), podczas gdy interes konkurencyjny będzie dotyczył każdego przejawu zachowania członka zarządu. Brak jest także dostatecznych argumentów do obronienia tezy, że interes konkurencyjny odnosi się wyłącznie do sfery zarobkowej spółki. Interes konkurencyjny będzie występował także u podmiotów, które nie są utworzone w celu osiągnięcia zysku. Chodzi bardziej o pozycję danego podmiotu na danym rynku, obejmującym określoną sferę świadczeń.

Mając do czynienia z pozornym zbiegiem przepisów należy stwierdzić, że normy prawa handlowego oraz normy prawa pracy mogą występować obok siebie i wspólnie być realizowane. Biorąc pod uwagę ochronę interesów spółki kapitałowej należałoby wskazać, że zawarcie z członkiem zarządu umowy o pracę (w kontekście następcej możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji, regulowanej przepisami prawa pracy) pozwala spółce na bardziej efektywne definiowanie obszaru działalności konkurencyjnej, umożliwia stosowanie instrumentów reagowania na naruszenie warunków umowy (możliwość rozwiązania stosunku pracy), pozwala też na ograniczenie lub wyłączenie możliwości podejmowania działalności konkurencyjnej po zakończeniu pełnienia funkcji członka zarządu i w konsekwencji po rozwiązaniu stosunku pracy. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w 2000 r., poniesienie konsekwencji przewidzianych w kodeksie handlowym przez pracowników zatrudnionych w spółce handlowej i pełniących jednocześnie funkcje w jej zarządzie za działania naruszające interesy spółki nie wyklucza ich odpowiedzialności za te same zachowania na podstawie przepisów kodeksu pracy<sup>83</sup>.

<sup>82</sup> Wyrok SN z 27 października 2004 r., I PK 688/03, OSNP 2005/12/169.

<sup>83</sup> Wyrok SN z 25 maja 2000 r., I PKN 655/99, OSNP 2001/22/658.

# Rozdział X.

## Dochodzenie roszczeń ze stosunku pracy członka zarządu

---

### § 1. Uwagi wstępne

Skuteczne zagwarantowanie członkowi zarządu, będącemu jednocześnie pracownikiem spółki, możliwości korzystania z instytucji przewidzianych dla niego przepisami prawa pracy, będzie możliwe tylko pod warunkiem zapewnienia mu możliwości efektywnego realizowania przedmiotowych uprawnień na drodze procesowej, poprzez wytoczenie właściwego powództwa przeciwko spółce.

W rozdziale niniejszym zarysowane zostały te roszczenia członka zarządu, wynikające z wiążącego strony stosunku pracy, które charakteryzują się swoją specyfiką, wynikającą z dwoistości stosunków prawnych, łączących członka zarządu ze spółką. Pominęto te roszczenia, które mają charakter klasycznych roszczeń i nie odznaczają się żadną specyfiką, niezależnie od tego, czy są dochodzone przez klasycznego pracownika, czy przez członka zarządu, jak chociażby roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy (opisane w art. 97 k.p.), czy roszczenie o zapłatę dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych czy w porze nocnej.

Pozostawanie przez członka zarządu w stosunku organizacyjnym sprawa, że część roszczeń wynikających ze stosunku pracy, ulega *sui generis* modyfikacjom, czy to z uwagi na podjętą uprzednio uchwałę właściwego organu spółki, czy uprzednią czynność prawną zrealizowaną w ramach stosunku korporacyjnego.

## § 2. Delimitacja roszczeń członka zarządu według kryterium procesowego

### I. Uwagi wprowadzające

Kluczowe znaczenie dla delimitacji charakteru sprawy, wynikającej z łączących strony stosunków prawnych, ma przypisanie określonej kategorii spraw, do spraw z zakresu prawa pracy bądź z zakresu prawa gospodarczego. Należy zaznaczyć, że biorąc pod uwagę pierwotność stosunku organizacyjnego, domniemanie zakresu przedmiotowego spraw wynikających z łączących członka zarządu ze spółką, będzie na rzecz spraw gospodarczych. Tym bardziej, że ustawodawca w sposób wyraźny wskazuje, jakie roszczenia mogą być dochodzone w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, poprzez wyraźne określenie zakresu przedmiotowego spraw z zakresu prawa pracy oraz spraw związanych ze stosunkiem pracy.

### II. Pojęcie sprawy gospodarczej

#### 1. Ewolucja normatywna pojęcia „sprawa gospodarcza”

Do 2 maja 2012 r. obowiązywała w przepisach kodeksu postępowania cywilnego kompleksowa regulacja normująca postępowanie odrębne w sprawach gospodarczych. Zgodnie z ówczesnie obowiązującym art. 479<sup>1</sup> k.p.c., przepisy niniejszego działu miały zastosowanie w sprawach ze stosunków cywilnych między przedsiębiorcami w zakresie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej (sprawy gospodarcze). Zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej przez którąkolwiek ze stron stosunku cywilnego po jego powstaniu nie wyłącza zastosowania przepisów niniejszego działu. Zgodnie natomiast z § 2 pkt 1 k.p.c., sprawami gospodarczymi w rozumieniu niniejszego działu są także sprawy ze stosunku spółki oraz dotyczące roszczeń, o których mowa w art. 291–300 i art. 479–490 ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych. Wyodrębnienie spraw gospodarczych było konsekwencją przyjęcia przez ustawodawcę stanowiska, że sprawy te – z uwagi na specyficzne podłoże społeczno-gospodarcze, na którym powstają – wykazują pewne cechy wspólne, pozwalające na ich odróżnienie od innych spraw<sup>1</sup>.

W dniu 3 maja 2012 r. weszła w życie nowelizacja k.p.c.<sup>2</sup>, uchylająca postępowanie odrębne w sprawach gospodarczych. Sprawy gospodarcze zostały poddane

<sup>1</sup> R. Flejszar, *Przedsiębiorca w postępowaniu cywilnym rozpoznawczym*, Warszawa 2006, s. 135.

<sup>2</sup> Ustawa z 16 września 2011 r. o zmianie ustawy Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 233, poz. 1381.

ogólnemu reżimowi postępowania cywilnego. W uzasadnieniu do ówczesnego jeszcze rządowego projektu ustawy usuwającej postępowanie odrębne w sprawach gospodarczych wskazano, że obecnie nie ma uzasadnionych podstaw do utrzymywania odrębnego postępowania procesowego dla spraw gospodarczych. Sprawy takie nie różnią się rodzajem występujących w nich żądań od „zwykłych” spraw cywilnych w sposób, który uzasadniałby istnienie takiego odrębnego postępowania. Nie można także podzielić zapatrywania, że sprawy gospodarcze powinny być poddane odrębnym rygorom proceduralnym, gdyż występujący w nich przedsiębiorcy jako profesjonalści w zakresie działalności gospodarczej powinni wykazywać wyższą staranność w prowadzeniu swych spraw, w tym także sądowych, wobec czego można im stawiać w tym względzie wyższe wymagania. Stosowany aktualnie system prekluzji w postępowaniu odrębnym w sprawach gospodarczych wiąże się z nakładaniem na strony postępowania wyższych wymagań (rygorów procesowych), niż w zwykłych sprawach cywilnych, którym to wymaganiom nie wszyscy przedsiębiorcy, zwłaszcza mali i średni, mogą sprostać. Powoduje to, że – w porównaniu z procesem prowadzonym na zasadach ogólnych – o wygraniu sprawy gospodarczej decydują częściej względy formalne, a nie rzeczywista treść łączącego strony stosunku prawnego. Wskazać trzeba, że zbytne sformalizowanie procesu i nadmierny rygoryzm, powodujące ryzyko zapadania rozstrzygnięć opartych na „prawdzie formalnej” – mogą być potencjalnym źródłem tak niekorzystnych zjawisk, jak upadłość czy wzrost bezrobocia<sup>3</sup>.

Wraz z likwidacją postępowania odrębnego pozostawiono wydziały gospodarcze sądów. Jak wskazano bowiem w uzasadnieniu, celowe jest wykorzystanie dotychczasowej specjalizacji sędziów sądów gospodarczych przy rozpoznawaniu tych spraw<sup>4</sup>. Zgodnie z art. 12 § 1 pkt 3 ustawy z 27 lipca 2001 r., wydziałem sądu rejonowego jest sąd gospodarczy, utworzony do spraw gospodarczych oraz innych spraw z zakresu prawa gospodarczego i cywilnego należących do sądu gospodarczego na podstawie odrębnych ustaw.

Jednocześnie wspomniana powyżej ustawa nowelizująca k.p.c. dokonała doprecyzowania pojęcia sprawy gospodarczej w ustawie z 24 maja 1989 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw gospodarczych<sup>5</sup>, wskazując w jej art. 2, że sprawami gospodarczymi są sprawy ze stosunków cywilnych między przedsiębiorcami w zakresie prowadzonej przez nich działalności gospodarczej oraz m.in. sprawy ze stosunku spółki oraz dotyczące roszczeń, o których mowa w art. 291–300 i art. 479–490 ustawy z 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (art. 2 ust. 2 pkt 2). Jak wskazuje doktryna, podstawę określania właściwości wydziału gospodarczego w celu zakwalifikowania sprawy jako gospodarczej stanowi obecnie art. 2 ustawy o rozpoznawaniu przez sądy spraw gospodarczych, wymagający ustalania statusu stron jako przedsiębiorców, istnienia cywilnego stosunku praw-

<sup>3</sup> Druk sejmowy nr 4332.

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> Dz.U. Nr 33, poz. 175 ze zm.

nego (istotne w procesie z podmiotem należącym do kręgu władzy publicznej) oraz źródła tego stosunku (zakres prowadzenia przez obydwie strony działalności gospodarczej). Przesłanki te wymagają również uwzględnienia definicji przedsiębiorcy, wymagającej według art. 43<sup>1</sup> k.c. prowadzenia we własnym imieniu działalności gospodarczej lub zawodowej. Ponieważ kodeks cywilny nie definiuje działalności gospodarczej, istnieje potrzeba uwzględnienia art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2010 r. Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.), definiującego tę działalność cechami przedmiotowymi i sposobem wykonywania, takimi jak: zarobkowy cel, zorganizowany, ciągły i zawodowy charakter oraz wytwórczy, budowlany, handlowy lub usługowy obszar działalności. Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej wyłącza z zakresu działalności gospodarczej podstawowe formy rolnictwa, hodowlę zwierząt, rybołówstwo śródlądowe, leśnictwo i agroturystykę, dlatego sprawy cywilne z tego zakresu należą do właściwości wydziału cywilnego<sup>6</sup>.

## 2. Sprawa ze stosunku spółki

Dla dalszych rozważań istotne jest wskazanie jako sprawy gospodarczej – sprawy ze stosunku spółki. Jedną z grup spraw gospodarczych są sprawy ze stosunku spółki. Termin stosunek spółki oznacza zarówno stosunek prawny między spółką a wspólnikami, jak i stosunek prawny między wspólnikami na tle członkostwa w spółce<sup>7</sup>. Jak wskazuje judykatura, charakter sprawy ze stosunku spółki w rozumieniu art. 2 ust. 2 pkt 1 ustawy z 24 maja 1989 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw gospodarczych, noszą tylko te postępowania, w których pod osąd poddany jest sam stosunek spółki. W odniesieniu do spółki cywilnej przepis ten stosowany być może zatem do sporów na tle konfliktów wewnętrznych pomiędzy wspólnikami. Jak zauważa R. Flejszar, sprawy przeciwko członkom zarządu spółki kapitałowej o odszkodowanie mają podobny charakter bez względu na to, czy z powództwem występuje spółka, czy też wierzyciele spółki<sup>8</sup>. Nie dotyczy on natomiast w ogóle spraw pomiędzy wspólnikami spółki cywilnej a osobami trzecimi<sup>9</sup>. Charakteru sprawy gospodarczej ze stosunku spółki nie zmienia fakt, że wspólnik (strona procesu) wystąpił ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przed albo po wytoczeniu powództwa<sup>10</sup>. Sprawą ze stosunku spółki jest także sprawa wytoczona przez wspólnika przeciwko członkowi władz spółki o odszkodowanie, gdy w dacie wniesienia pozwu nie był on już wspólnikiem<sup>11</sup>.

<sup>6</sup> A. Górski (red.), S. Dąbrowski, B. Godlewska-Michalak et al., *Prawo o ustroju sądów powszechnych. Komentarz*, Lex, 2013, komentarz do art. 12.

<sup>7</sup> R. Flejszar, *Przedsiębiorca...*, s. 143.

<sup>8</sup> R. Flejszar, *Postępowanie w sprawach gospodarczych, Komentarz*, Warszawa 2007, s. 67.

<sup>9</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9 października 2008 r., I ACa 754/07, Lex, nr 468596.

<sup>10</sup> Postanowienie SN z 5 czerwca 2002 r., IV CKN 45/01, Lex, nr 55082.

<sup>11</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5 listopada 2004 r., I ACa 540/04, Lex, nr 193664.

Powierzenie sądom rozpoznawania spraw gospodarczych w postępowaniu odrębnym nie oznacza, że sprawy te rozstrzygane są w „innym trybie” niż sprawy cywilne rozpoznawane w procesie<sup>12</sup>. Co więcej, rozpoznanie sprawy gospodarczej w zwykłym postępowaniu cywilnym nie powoduje nieważności postępowania, ani nie jest samo przez się uchybieniem procesowym mającym wpływ na wynik sprawy<sup>13</sup>.

### III. Pojęcie sprawy ze stosunku pracy

Dla dochodzeni roszczeń, jakie wynikają z łączącego strony stosunku pracy, został przewidziany odrębny tryb postępowania. Jak wskazuje M. Malczyk, w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy funkcja ochronna realizowana jest w całym przebiegu postępowania (również na etapie postępowania odwoławczego)<sup>14</sup>.

W postępowaniu tym mogą być dochodzone roszczenia, które zgodnie z art. 476 k.p.c., powstały ze stosunku pracy bądź pozostają związane ze stosunkiem pracy. W konsekwencji kluczowe staje się określenie sprawy ze stosunku pracy oraz związanej ze stosunkiem pracy. Jak wskazuje doktryna, pojęcie sprawy z zakresu prawa pracy jest związane z problematyką dopuszczalności drogi sądowej w tym znaczeniu, że stwierdzenie, iż określona sprawa spełnia jego kryteria prowadzi do domniemania istnienia drogi sądowej<sup>15</sup>.

O charakterze sprawy ze stosunku pracy decydują dwa kryteria: 1) materialnoprawne, jakim jest charakter stosunku prawnego, z którego wynika roszczenie podlegające ocenie na podstawie norm prawa pracy; 2) formalnoprawne, jakim jest art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., który określa tego rodzaju roszczenie, jako sprawę ze stosunku pracy. Roszczeniem „ze stosunku pracy” jest każde roszczenie, którego podstawą jest stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę<sup>16</sup>. Natomiast, aby mówić o sprawie związanej ze stosunkiem pracy musi być spełniony aspekt przedmiotowy odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie powstałoby gdyby nie istniał stosunek pracy. Poza aspektem przedmiotowym niezbędne jest uwzględnienie także aspektu podmiotowego. Roszczenie związane ze stosunkiem pracy nie może być skierowane przeciwko podmiotowi, który nie jest szeroko rozumianym pracodawcą, np. następcą prawnym pracodawcy. Stosunek pracy łączy pracodawcę i pracownika a nie podmioty, które stykają się ze sobą przy okazji wykonywania pracy. Dla powstania między nimi więzi prawnej rodzącej roszczenia cywilnoprawne istnienie stosunku pracy nie

<sup>12</sup> Postanowienie SN z 21 sierpnia 1990 r., II CZ 160/90, OSNC 1991/8-9/115.

<sup>13</sup> Wyrok SN z 28 października 2010 r., II CSK 82/10, Lex, nr 970067.

<sup>14</sup> M. Malczyk, *Naruszenie słusznego interesu pracownika jako przesłanka niedopuszczalności cofnięcia pozwu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2013, s. 634.

<sup>15</sup> H. Dolecki (red.), T. Wiśniewski (red.), J. Iwulski et al., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2: *Artykuły 367–505(37)*, Lex 2013, komentarz do art. 476.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, Lex, nr 1129308.

jest niezbędne, jest okolicznością pozbawioną znaczenia, przypadkową<sup>17</sup>. Nie jest natomiast związane ze stosunkiem pracy, w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., roszczenie powstałe tylko przy okazji stosunku pracy. Spór o roszczenie powstałe „przy okazji stosunku pracy” charakteryzuje się tym, że między roszczeniem a stosunkiem pracy brak jest współzależności w tym znaczeniu, że spór mógłby powstać również w sytuacji, gdyby między stronami nie istniał stosunek pracy<sup>18</sup>.

Jak wskazuje orzecznictwo, skoro umowa stanowiąca przedmiot sporu stanowi umowę uzupełniającą i modyfikującą stosunek pracy łączący strony, nie zmieniając jednak jego istoty, to sprawa taka stanowi sprawę z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., podlegającą rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy<sup>19</sup>. Również sprawa o ochronę dóbr osobistych może być uznana za sprawę ze stosunku prawa pracy wówczas, gdy dotyczy naruszenia tych dóbr działaniem pracodawcy; wtedy bowiem jest powiązana zarówno przedmiotowo, jak i podmiotowo ze stosunkiem pracy<sup>20</sup>. Także sprawa o zawarcie przyrzeczonej umowy o pracę (art. 389 i 390 k.c. w związku z art. 300 k.p.) jest sprawą z zakresu prawa pracy (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.) i nie może być uznana za spór dotyczący ustanowienia nowych warunków pracy i płacy w rozumieniu art. 262 § 2 pkt 1 k.p., co prowadziłoby do braku roszczenia materialnoprawnego, a nie do braku drogi sądowej<sup>21</sup>.

Zakwalifikowanie sprawy jako niespełniającej warunków z art. 476 k.p.c. przy uznaniu cywilnoprawnego charakteru roszczenia, uzasadnia przekazanie sprawy do wydziału cywilnego, a nie odrzucenie pozwu czy przekazanie innemu organowi w trybie art. 464 § 1 k.p.c.<sup>22</sup> Stwierdzenie przez sąd pracy, że roszczenia nie podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, nie uzasadnia oddalenia powództwa, lecz nakazuje przekazanie sprawy do rozpoznania w postępowaniu procesowym „zwykłym”<sup>23</sup>.

### § 3. Właściwość rzeczowa sądu pracy

Sąd pracy został ustanowiony do rozpoznawania spraw z zakresu prawa pracy. Zgodnie z art. 476 § 1 k.p.c., przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 2) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie ma cechy stosunku pracy; 3), o roszczenia z innych

<sup>17</sup> Wyrok SN z 2 grudnia 2010 r., I CSK 111/10, Lex, nr 1001270.

<sup>18</sup> Wyrok SN z 22 czerwca 2011 r., II PK 1/11, Lex, nr 1027179.

<sup>19</sup> Wyrok SN z 14 kwietnia 2005 r., II CK 606/04, Lex, nr 301827.

<sup>20</sup> Wyrok SN z 5 listopada 2008 r., I CSK 189/08, Lex, nr 548903.

<sup>21</sup> Wyrok SN z 19 stycznia 1998 r., I PKN 482/97, OSNP 1998/23/686.

<sup>22</sup> Postanowienie SN z 12 marca 1999 r., I PKN 63/99, OSNP 2000/10/391.

<sup>23</sup> Wyrok SN z 21 stycznia 2003 r., I PK 21/02, OSNP 2004/13/226.



stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy oraz 4) o odszkodowania dochodzone od zakładu pracy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>24</sup>.

Właściwość rzeczowa sądów pracy została zdefiniowana w przepisach ogólnych o właściwości oraz w art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. Zgodnie z powyższym przepisem, do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane. Jak wskazuje J. Iwulski, biorąc pod uwagę powyższą regulację zwraca się uwagę w doktrynie, że w zakresie właściwości rzeczowej sprawy z zakresu prawa pracy rządzą się praktycznie tymi samymi regułami, co inne sprawy. Domniemywa się, że sądem pierwszej instancji jest sąd rejonowy – sąd pracy (art. 16 k.p.c.). Natomiast do właściwości sądów okręgowych – sądów pracy i ubezpieczeń społecznych jako sądów pierwszej instancji, należą sprawy wyraźnie im przekazane przepisem szczególnym<sup>25</sup>. Art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. modyfikuje właściwość rzeczową *stricte* w odniesieniu do kategorii spraw wymienionych w przedmiotowym przepisie, natomiast w pozostałym zakresie obowiązują ogólne reguły określające właściwość rzeczową. Jak wskazuje T. Demendecki, regulacja zawarta w art. 461 § 1<sup>1</sup>, określająca właściwość rzeczową sądów rejonowych z zakresu prawa pracy, wyłącza zastosowanie art. 17 pkt 1 i 4<sup>26</sup>. Zgodnie z ostatnim przepisem, do właściwości sądów okręgowych należą sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe (art. 17 pkt 1) oraz sprawy o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa siedemdziesiąt pięć tysięcy złotych (art. 17 pkt 4) – w sprawach majątkowych nie dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy. Należy doprecyzować, że w pozostałych sprawach, niewymienionych w art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c., właściwość rzeczową sądu okręgowego ustalana jest zgodnie z art. 17 k.p.c. W konsekwencji właściwość rzeczową sądu okręgowego w sprawie z powództwa pracownika, której przedmiotem jest wyłącznie roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 3 k.p. albo art. 24 § 1 zdanie drugie k.c. w zw.

<sup>24</sup> K.W. Baran, *Prawo do sądu a droga sądowa w sporach z zakresu prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994, s. 163 i nast.

<sup>25</sup> H. Dolecki (red.), T. Wiśniewski (red.), J. Iwulski et al., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2: *Artykuły 367–505 (37)*, Lex, 2013, komentarz do art. 461.

<sup>26</sup> A. Jakubecki (red.), J. Bodio, T. Demendecki et al., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego*, Lex [el.], 2014, komentarz do art. 461.

z art. 445 k.c. lub art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), określa się na podstawie art. 17 pkt 4 k.p.c.<sup>27</sup>

#### § 4. Uchwała zgromadzenia wspólników (walnego zgromadzenia) materialnoprawną podstawą czynności prawnych w stosunku pracy

Specyfika dwoistości stosunków prawnych łączących członka zarządu ze spółką kapitałową wpływa niejednokrotnie również na dwoistość podstaw prawnych, z których wynikają przysługujące członkowi zarządu uprawnienia w sferze stosunku pracy. Uchwała stanowi pierwotny w stosunku do później dokonanej czynności prawnej element składowy, a w konsekwencji podważenie dokonanej czynności nie może odbyć się bez podważenia swoistej podstawy czynności prawnej, jaką stanowi właśnie przedmiotowa uchwała<sup>28</sup>. Zgromadzenie wspólników (walne zgromadzenie – przyp. S.K.) posiada z mocy prawa istotne kompetencje personalne w spółce, ponieważ zasadniczo może powoływać i odwoływać członków innych organów spółki<sup>29</sup>.

Jak zauważa A. Kidyba, dosyć istotne z punktu widzenia skutków dokonywania czynności prawnych jest wymienienie w przepisach kodeksu spółek handlowych wymogu uchwały wspólników (czy to na zgromadzeniu, czy poza nim). W tych wszystkich przypadkach, w których wymagana jest zgoda, a wynika ona z ustawy, zastosowanie mieć będzie art. 17 § 1–2 k.s.h. (z wyjątkiem art. 230 k.s.h. , a nie skutek z § 3 tego przepisu. Nie ma jednak przeszkód, aby wprowadzić w umowie spółki stosowny obowiązek podejmowania uchwał mających charakter zgody na dokonywanie określonych czynności prawnych<sup>30</sup>. W swoim wyroku z lipca 2012 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że brak uchwały wspólników wymaganej art. 228 pkt 2 k.s.h. powinien być rozważany w płaszczyźnie legitymacji materialnej spółki. Niewątpliwie podjęcie uchwały przez zgromadzenie wspólników pozwala przypisać spółce, zgodnie z teorią organów, wolę uzyskania odszkodowania. Uchwała o dochodzeniu roszczenia nosi zatem cechy oświadczenia woli, wyraża interes prawny właściciela i jego wolę uzyskania ochrony prawnej. Uchwała w tym przedmiocie nie jest więc wyłącznie prawem wewnętrznym spółki, przez swą treść powinna być traktowana jako przesłanka merytoryczna

<sup>27</sup> H. Dolecki (red.), T. Wiśniewski, J. Iwulski et al., *Kodeks...*

<sup>28</sup> R. Flejszar, S. Koczur, *Moc wiążąca uchwał organów spółek kapitałowych wobec osób trzecich*, „Prawo Spółek” 2009, nr 7–8, s. 3.

<sup>29</sup> S. Sołtyński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych*, t. 2: *Komentarz do artykułów 151–300*, Warszawa 2005, s. 613.

<sup>30</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz. U. 2000.94.1037)*, Lex [el.] 2014, komentarz do art. 228.

powództwa. W procesie wszczętym przez spółkę reprezentowaną, zgodnie z wynikającą z art. 201 § 1 k.s.h. zasadą reprezentacji przez zarząd, istnienie decyzji organu właścicielskiego podlega przeto badaniu przez sąd w ramach badania legitymacji materialnoprawnej. Brak uchwały wspólników prowadzi zatem do oddalenia powództwa z braku legitymacji czynnej<sup>31</sup>.

## § 5. Zaskarżenie uchwały warunkiem realizacji roszczeń w sferze stosunku pracy

### I. Uwagi wstępne

Podważenie określonej czynności w sferze stosunku pracy i w trybie postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy, wedle stanowiska judykatury, wymaga uprzedniego podważenia uchwały stanowiącej materialnoprawną podstawę dokonanej czynności. O ile można polemizować z prezentowaną koniecznością dokonania określonej sekwencji zdarzeń (co będzie przedmiotem analizy w dalszej części rozdziału), o tyle nie ulega wątpliwości, że podważenie uchwały będzie wymagało zastosowania odpowiedniego trybu podważenia uchwały, zgodnie z przepisami prawa handlowego.

Należy przy tym zauważyć, że k.s.h. w sposób pełny i wyczerpujący reguluje kwestię zaskarżalności uchwał zgromadzenia akcjonariuszy bez pozostawienia żadnej dodatkowej możliwości ich atakowania przy pomocy środków prawnych nieprzewidzianych w kodeksie spółek handlowych, w tym zaś na podstawie art. 189 k.p.c.<sup>32</sup>

### II. Powództwo o uchylenie uchwały

W odniesieniu do uchwał spółki z ograniczoną odpowiedzialnością art. 249 § 1 k.s.h. stanowi, że uchwała wspólników sprzeczna z umową spółki bądź dobrymi obyczajami i godząca w interesy spółki lub mająca na celu pokrzywdzenie wspólnika może być zaskarżona w drodze wytoczonego przeciwko spółce powództwa o uchylenie uchwały. Analogiczną regulację zawiera art. 422 § 1 k.s.h. w od-

<sup>31</sup> Wyrok SN z 4 lipca 2012 r., I CSK 635/11, Lex, nr 1228580.

<sup>32</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21 stycznia 2011 r., V ACa 501/10, Lex, nr 1001393. Jak zauważa Sąd w przedmiotowym wyroku, zastosowanie wprost art. 189 k.p.c. w odniesieniu do uprawnienia członka zarządu odwołanego uchwałą rady nadzorczej do zaskarżenia tej uchwały w drodze powództwa o ustalenie jej nieistnienia, prowadziłoby do nierównego traktowania osób pozostających w takiej samej sytuacji prawnej, co nie znajduje żadnego usprawiedliwienia i na pewno nie zmierza do ochrony stabilności stosunków spółki oraz bezpieczeństwa obrotu.

niesieniu do uchwał podejmowanych w spółce akcyjnej stanowiąc, że uchwała walnego zgromadzenia sprzeczna ze statutem bądź dobrymi obyczajami i godząca w interesy spółki lub mająca na celu pokrzywdzenie akcjonariusza może być zaskarżona w drodze wytoczonego przeciwko spółce powództwa o uchylenie uchwały. Jak wskazuje A. Kidyba, wymienione przesłanki należy rozpatrywać w dwóch płaszczyznach: uchwał powziętych z naruszeniem postanowień statutu spółki lub sprzecznych z dobrymi obyczajami (jedna, wszystkie) oraz jednoczesnego godzenia w interesy spółki lub skierowania na pokrzywdzenie akcjonariusza<sup>33</sup>. Jak wskazuje judykatura, sama sprzeczność uchwały z dobrymi obyczajami nie jest wystarczającą przesłanką dla uchylenia takiej uchwały. Wykazanie sprzeczności uchwały z dobrymi obyczajami nie jest równoznaczne z tym, że taka uchwała automatycznie godzi w interesy spółki lub ma na celu pokrzywdzenie akcjonariusza. Przesłanka braku zgodności uchwały z dobrymi obyczajami nakazuje weryfikację uchwały według etyczno-moralnych kryteriów oceny postępowania w działalności gospodarczej. Pojęcie dobrych obyczajów odnosi się nie tylko do uczciwości kupieckiej skierowanej na zewnątrz funkcjonowania spółki (w stosunku do innych uczestników obrotu gospodarczego), ale przede wszystkim do stosunków wewnętrznych w spółce, w tym relacji pomiędzy wspólnikami<sup>34</sup>.

Zaskarżeniu podlegają uchwały walnego zgromadzenia sprzeczne ze statutem bądź dobrymi obyczajami i godzące w interes spółki lub mające na celu pokrzywdzenie akcjonariusza. Oznacza to, że sama treść uchwały musi spełniać wymienione przesłanki. Wadliwy tryb podjęcia uchwały prowadziłby do uchylenia uchwały tylko wówczas, gdyby wywarł wpływ na treść uchwały<sup>35</sup>.

Sprzeczność uchwały z dobrymi obyczajami występuje wówczas, gdy w obrocie handlowym może być ona uznana za nieetyczną w świetle tradycyjnie rozumianej uczciwości kupieckiej, uwzględniającej jednakże kryteria ekonomiczno-funkcjonalne i oceny zorientowane na zapewnienie niezakłóconego funkcjonowania i rozwoju spółki kapitałowej, a także poszanowanie interesów

<sup>33</sup> A. Kidyba, *Komentarz aktualizowany do art. 1-300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych* (Dz. U. 2000.94.1037), Lex [el.] 2014, komentarz do art. 422. Autor przy tym określa możliwe stany faktyczne, prowadzące do spełnienia przesłanek zaskarżenia uchwały: „Możemy więc przyjąć, że uchwała musi być sprzeczna ze statutem spółki i jednocześnie godzić w interesy spółki lub musi być sprzeczna ze statutem spółki i jednocześnie mieć na celu pokrzywdzenie akcjonariusza. Ewentualnie uchwała może być sprzeczna z dobrymi obyczajami i jednocześnie godzić w interesy spółki albo też być sprzeczna z dobrymi obyczajami i mieć na celu pokrzywdzenie akcjonariusza. Poza tymi czterema wariantami możliwe jest również, aby uchwała była sprzeczna ze statutem spółki i z dobrymi obyczajami i jednocześnie godziła w interesy spółki, była sprzeczna ze statutem spółki i z dobrymi obyczajami i jednocześnie miała na celu pokrzywdzenie akcjonariusza i w końcu była sprzeczna ze statutem spółki i z dobrymi obyczajami i jednocześnie godziła w interesy spółki oraz miała na celu pokrzywdzenie akcjonariusza”.

<sup>34</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 26 kwietnia 2013 r., I ACa 749/12, Lex, nr 1378860.

<sup>35</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20 grudnia 2012 r., I ACa 1246/12, Lex, nr 1314755.

jej wspólników i akcjonariuszy<sup>36</sup>. Uchwała mająca na celu pokrzywdzenie akcjonariusza oznacza zarówno sytuację, gdy cel pokrzywdzenia akcjonariusza istnieje w trakcie podejmowania uchwały, jak i sytuację, w której pokrzywdzenie akcjonariusza nie jest zakładane w chwili podejmowania uchwały, jednak treść uchwały jest taka, że jej wykonanie prowadzi w konsekwencji do jego pokrzywdzenia<sup>37</sup>. Pokrzywdzenie akcjonariusza spółki akcyjnej w rozumieniu art. 422 § 1 k.s.h. może nastąpić także w sferze jego interesów pozamajątkowych związanych z funkcjonowaniem spółki, w tym w zakresie jego praw i obowiązków korporacyjnych<sup>38</sup>. Natomiast godzenie w interesy spółki ma miejsce wówczas, gdy są podejmowane działania powodujące uszczuplenie majątku, ograniczające zysk spółki, „uderzające” w dobre imię jej lub jej organów, czy chroniące interesy osób trzecich kosztem interesów spółki<sup>39</sup>.

Pamiętać należy, że wyrok stwierdzający nieważność uchwały walnego zgromadzenia spółki akcyjnej wywiera skutek *ex tunc*, co nie oznacza jednak, iż zażalenie uchwała była od początku nieważna<sup>40</sup>.

### III. Powództwo o stwierdzenie nieważności uchwały

Stosownie do art. 252 § 1 k.s.h. (w odniesieniu do sp. z o.o.) oraz art. 425 § 1 (w odniesieniu do S.A.), osobom lub organom spółki wymienionym w art. 250 k.s.h.<sup>41</sup> i art. 422 § 2 k.s.h.<sup>42</sup>, przysługuje prawo do wytoczenia przeciwko spółce

<sup>36</sup> Wyrok SN z 27 marca 2013 r., I CSK 407/12, Lex, nr 1311833.

<sup>37</sup> *Ibidem*. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 21 maja 2010 r. (II CSK 564/09, Glosa 2012/2/20), jeżeli spółka w zasadzie nie wypłaca dywidendy mimo tego, że jest w dobrej kondycji finansowej, a z zysku spółki korzystają większościowi akcjonariusze będący jednocześnie członkami zarządu spółki lub jej pracownikami, to uchwała o nieprzeznaczeniu rocznego zysku do podziału między wspólników może zostać uchylona na podstawie art. 422 § 1 k.s.h. jako mająca na celu pokrzywdzenie akcjonariusza.

<sup>38</sup> Wyrok SN z 17 czerwca 2010 r., III CSK 290/09, OSNC-ZD 2011/1/10.

<sup>39</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 25 lipca 2013 r., V ACA 252/13, Lex, nr 1363255.

<sup>40</sup> Wyrok SN z 24 lutego 2011 r., III CSK 150/10, Lex, nr 819204.

<sup>41</sup> Zgodnie z art. 250 legitymacja przysługuje:

1. zarządowi, radzie nadzorczej, komisji rewizyjnej oraz poszczególnym ich członkom,
2. wspólnikowi, który głosował przeciwko uchwale, a po jej powzięciu zażądał zaprotokołowania sprzeciwu,
3. wspólnikowi bezzasadnie niedopuszczonemu do udziału w zgromadzeniu wspólników,
4. wspólnikowi, który nie był obecny na zgromadzeniu, jedynie w przypadku wadliwego zwołania zgromadzenia wspólników lub też powzięcia uchwały w sprawie nieobjętej porządkiem obrad,
5. w przypadku pisemnego głosowania, wspólnikowi, którego pominięto przy głosowaniu lub który nie zgodził się na głosowanie pisemne albo też który głosował przeciwko uchwale i po otrzymaniu wiadomości o uchwale w terminie dwóch tygodni zgłosił sprzeciw.

<sup>42</sup> Zgodnie z art. 422 § 2 legitymacja przysługuje:

1. zarządowi, radzie nadzorczej oraz poszczególnym członkom tych organów,
2. akcjonariuszowi, który głosował przeciwko uchwale, a po jej powzięciu zażądał zaprotokołowania sprzeciwu; wymóg głosowania nie dotyczy akcjonariusza akcji niemej,

powództwa o stwierdzenie nieważności uchwały wspólników sprzecznej z ustawą<sup>43</sup>. Przez pojęcie ustawy w rozumieniu art. 252 § 1 k.s.h. rozumieć należy nie tylko przepisy prawa materialnego, ale również prawa formalnego, w tym przepisy k.p.c. Jak wskazuje doktryna, sprzeczność uchwały z przepisami prawa należy rozumieć jako naruszenie nie tylko przepisów k.s.h., ale także przepisów zamieszczonych w innych aktach normatywnych jeśli mają charakter powszechnie obowiązujący<sup>44</sup>. Na równi ze sprzecznością z ustawą trzeba traktować przesłankę obejścia ustawy (art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h.). Jeżeli wspólnicy, podejmując uchwałę, zmierzają do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów (w tym chroniących interesy wierzycieli), to mamy też do czynienia z nieważnością uchwały<sup>45</sup>. Jak wskazuje A. Hajos-Iwańska, k.s.h. nie wymaga wykazania, że kwestionowana uchwała jest czynnością prawną. Tryb przewidziany w art. 252 § 1 k.s.h. i art. 425 § 1 k.s.h. dotyczący uchwał sprzecznych z ustawą ma zastosowanie również w odniesieniu do uchwał określanych w doktrynie mianem nieistniejących, stąd niedopuszczalne jest kwestionowanie ich w drodze powództwa z art. 189 k.p.c. poza trybem kodeksu spółek handlowych. Uchwała jest bowiem swoistym rodzajem czynności konwencjonalnej korporacyjnych osób prawnych, której wymogi wyczerpująco regulują ustawy odnoszące się do poszczególnych rodzajów takich osób. W odniesieniu do spółek prawa handlowego czyni to kodeks spółek handlowych<sup>46</sup>.

Sprzeczność z prawem może odnosić się do samej treści uchwały, jak i do sposobu zwołania i obradowania zgromadzenia oraz sposobu podejmowania uchwał<sup>47</sup>. Przy badaniu zgodności uchwały z ustawą należy stwierdzić nie tylko, czy zostały zachowane wszystkie określone w ustawie wymogi formalne zwoływania zgromadzenia i podejmowania na nim uchwał, ale także zbadać wpływ określonych uchybień formalnych na treść konkretnej uchwały. Nie jest to niemające podstaw w art. 252 k.s.h. różnicowanie sprzeczności uchwały z ustawą, lecz wykładnia tego przepisu, która bierze pod uwagę nie tylko jego literalne

---

3. akcjonariuszowi bezzasadnie niedopuszczonemu do udziału w walnym zgromadzeniu,

4. akcjonariuszom, którzy nie byli obecni na walnym zgromadzeniu, jedynie w przypadku wadliwego zwołania walnego zgromadzenia lub też powzięcia uchwały w sprawie nieobjętej porządkiem obrad.

<sup>43</sup> Zgodnie natomiast z uchwałą SN z 18 września 2013 r. (III CZP 13/13, OSNC 2014/3/23), uchwały zarządu, rady nadzorczej i komisji rewizyjnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz uchwały zarządu i rady nadzorczej spółki akcyjnej podlegają zaskarżeniu w drodze powództwa o ustalenie (art. 189 k.p.c. w związku z art. 58 k.c.).

<sup>44</sup> S. Sołtyński, A. Szajkowski, A. Szumański, J. Szwaja, *Kodeks spółek handlowych...*, s. 720.

<sup>45</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29 listopada 2012 r., I ACa 374/12, Lex, nr 1246843

<sup>46</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16 lipca 2009 r., V ACa 241/09, OSA 2011/12/60-73.

<sup>47</sup> Wyrok SN z 9 września 2010 r., I CSK 530/09, Lex, nr 672663

brzmienie, ale także cel, dla którego ustawodawca wprowadził rygorystyczne przepisy regulujące zwoływanie zgromadzeń wspólników oraz procedurę podejmowania uchwał na tym zgromadzeniu<sup>48</sup>.

Tryb zaskarżania uchwał przewidziany w art. 252 § 1 k.s.h., a odnoszący się do uchwał sprzecznych z ustawą, dotyczy także uchwał określonych w doktrynie jako „uchwały nieistniejące”, stąd niedopuszczalne jest ich kwestionowanie w drodze powództwa konstruowanego na podstawie art. 189 k.p.c.<sup>49</sup>

Wyrok sądu stwierdzający nieważność sprzecznej z ustawą uchwały wspólników spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub uchwały walnego zgromadzenia spółki akcyjnej ma charakter konstytutywny<sup>50</sup>.

## § 6. Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy

Biorąc pod uwagę dwoistość stosunków prawnych, jakie mogą łączyć członka zarządu ze spółką, aktualizować może się roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy. Sytuacja taka będzie miała miejsce wówczas, gdy członka zarządu łączył ze spółką wyłącznie stosunek organizacyjny, zwłaszcza jeśli członek zarządu dokonywał w sposób ciągły czynności z zakresu zarządzania operacyjnego. Nie ulega również wątpliwości, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może stać się zasadne w tych sytuacjach, w których członka zarządu łączyła ze spółką umowa cywilnoprawna, kiedy warunki wykonywania pracy przez członka zarządu uzasadniałyby istnienie stosunku pracy. Jak wskazuje bowiem judykatura, skoro można dowodzić istnienia stosunku pracy mimo zawarcia umowy nienazwanej umową o pracę, lecz na przykład umową zlecenia lub o dzieło, to tym bardziej można żądać ustalenia stosunku pracy, gdy w ogóle nie zawarto umowy pisemnej, ani jej na piśmie nie potwierdzono<sup>51</sup>.

Należy przy tym jednocześnie zauważyć, na co zwraca uwagę Sąd Najwyższy, jeżeli strony (spółka i członek zarządu) nie złożyły oświadczeń, z których treści wynikałoby wyraźnie nawiązanie stosunku pracy (zawarcie umowy o pracę), to istnienie stosunku pracy w przypadku osoby piastującej funkcję organu zarządzającego spółki jest często trudne do wykazania z uwagi na konieczność wykazania pracowniczego podporządkowania. Specyfiką stosunków pracy wszystkich osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych jest tym mniejszy stopień podporządkowania, im wyższego stanowiska dotyczy. W przypadku

<sup>48</sup> Wyrok SN z 12 października 2012 r., IV CSK 186/12, Lex, nr 127500.

<sup>49</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 19 lutego 2013 r., V ACa 759/12, Lex, nr 1289451.

<sup>50</sup> Uchwała SN z 18 września 2013 r., III CZP 13/13, OSNC 2014/3/23.

<sup>51</sup> Wyrok SN z 21 listopada 2000 r., I PKN 90/00, Pr.Pracy 2001, nr 5, s. 34.

kierowników zakładów pracy spełnienie tej przesłanki wymaga szczególnie wnikliwej analizy<sup>52</sup>.

### I. Warunki realizacji roszczenia

Zgodnie z art. 476 § 1 pkt 1<sup>1</sup> k.p.c., jedną ze spraw z zakresu prawa pracy jest sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy. Warto w tym miejscu również odwołać się do art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p., który stanowi, że zatrudnienie w warunkach właściwych dla stosunku pracy (określonych w § 1) jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Wprowadzenie przez ustawodawcę powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy sprawia, że strona dochodząca ustalenia stosunku pracy winna aktywnie podjąć działania w celu zainicjowania postępowania sądowego, albowiem wbrew pozornemu brzmieniu cytowanego przepisu kodeksu pracy, przepisy nie wprowadzają w analizowanym zakresie domniemania prawnego. Treść normatywna art. 22 § 1<sup>1</sup> k.p. sprowadza się do tego, że nazwa umowy (np. umowa zlecenia) nie ma decydującego znaczenia dla oceny, czy jest to umowa cywilnoprawna, czy o pracę; zawsze należy uznać, że kreuje ona stosunek pracy jeżeli praca jest wykonywana w warunkach określonych w art. 22 § 1. Z przepisu tego nie wynika natomiast zakaz zawierania umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenia, umów o dzieło, umów o dzieło autorskie, umów agencyjnych, itd.), których przedmiotem jest wykonywanie czynności rodzajowo zbliżonych do tych, które są wykonywane przez pracownika w ramach stosunku pracy<sup>53</sup>. Dla oddalenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy decydujące jest jedynie ustalenie faktyczne i ocena materialnoprawna, że stron nie łączyła umowa o pracę. Jaki rodzaj umowy prawa cywilnego łączył strony (czy była to umowa nazwana, np. mowa o dzieło, umowa zlecenia, umowa o świadczenie usług, czy też umowa nienazwana), nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia o żądaniach dotyczących ustalenia istnienia stosunku pracy. Kwalifikacji prawnej umowy łączącej strony powinien natomiast dokonać sąd cywilny po przekazaniu mu sprawy do ponownego rozpoznania<sup>54</sup>.

Wobec różnych cech charakterystycznych wykonywania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę i umów cywilnoprawnych, dla oceny rodzaju stosunku prawnego decydujące jest ustalenie, które z tych cech mają charakter przeważający. Weryfikacja tej oceny dokonanej przez sąd drugiej instancji jest w postępowaniu kasacyjnym możliwa wówczas, gdy była rażąco nieprawidłowa<sup>55</sup>.

<sup>52</sup> Wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 15/99, OSNP 2000/12/470; OSP 2000 nr 9, s. 130; Pr.Gosp. 2000, nr 8, s. 4; M.Prawn. 2000, nr 9, s. 550.

<sup>53</sup> Postanowienie SN z 14 maja 2003 r., I PK 21/03, Lex, nr 585695.

<sup>54</sup> Wyrok SN z 23 lipca 2009 r., II PK 25/09, OSNP 2011/5-6/76.

<sup>55</sup> Wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646.



Pamiętać należy, że przedmiotem powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy jest żądanie ustalenia pracowniczego charakteru zatrudnienia, a nie roszczenia z ustalanego stosunku prawnego. Zatem wniesienie pozwu o ustalenie nie przerywa biegu przedawnienia roszczeń o świadczenia z ustalanego stosunku prawnego. Samo orzeczenie ustalające stosunek pracy nie przesądza w żaden sposób o wynikających z tego ustalenia ewentualnych roszczeniach majątkowych. Żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy nie jest jednak przedmiotowo identyczne ze zgłoszeniem roszczeń o pracownicze świadczenia z ustalanego stosunku prawnego, których mogły nie zawierać twierdzenia faktyczne strony powodowej. W konsekwencji wytoczenie powództwa o ustalenie, które nie podlega przedawnieniu, nie przerywa biegu terminów przedawnienia roszczeń o świadczenia wynikające z ustalonego stosunku pracy<sup>56</sup>.

Roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy może być rozpoznane tylko przez sąd pracy i tylko ten sąd może, uznając jego niezasadność, wydać orzeczenie oddalające powództwo, nawet gdy przesłanką takiego rozstrzygnięcia jest uznanie cywilnoprawnego charakteru stosunku łączącego powoda z pozwanym. To samo dotyczy roszczeń, które mogą być wywodzone tylko ze stosunku pracy bez względu na podstawę faktyczną sporu. W takiej sytuacji sąd pracy stwierdzając nieistnienie stosunku pracy nie może przekazać sprawy do rozpoznania do wydziału cywilnego sądu, a rozpoznanie sprawy przez sąd pierwszej instancji w składzie ławniczym nie uzasadnia uznania nieważności postępowania ze względu na sprzeczny z przepisami prawa skład sądu orzekającego<sup>57</sup>.

## II. Interes prawny w ustaleniu

W sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy znajduje również zastosowanie art. 189 k.p.c., przewidujący, że powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W doktrynie wskazuje się, że interes prawny zachodzi jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości<sup>58</sup>. Jak wskazuje judykatura, przez interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. rozumieć należy istniejącą po stronie podmiotu prawa chęć uzyskania określonej korzyści w sferze jego sytuacji prawnej. Korzyść zaś, w jakiej osiągnięciu jest zainteresowana osoba występująca z roszczeniem z art. 189 k.p.c., polega na otworzeniu stanu pewności prawnej co do aktualnej sytuacji prawnej tego podmiotu, wzmac-

<sup>56</sup> Wyrok SN z 11 maja 1999 r., I PKN 685/98, Prok.i Pr. [wkl.] 2000, nr 2, s. 32.

<sup>57</sup> Wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 98/06, OSNP 2007/21-22/309, M.P.Pr. 2007, nr 4, s. 206.

<sup>58</sup> A. Jakubecki (red.), J. Bodio, T. Demendecki et al., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2012, komentarz do art. 189.

nającego – zgodnie z obowiązującym prawem – możliwość żądania ochrony tej sytuacji głównie poprzez stworzenie prejudycjalnej przesłanki skuteczności tej ochrony<sup>59</sup>. Interes prawny w rozumieniu art. 189 k.p.c. jest to obiektywna (czyli rzeczywiście istniejąca), a nie tylko hipotetyczna (czyli w subiektywnym odczuciu strony) potrzeba prawna uzyskania wyroku odpowiedniej treści, występująca wówczas, gdy powstała sytuacja rzeczywistego naruszenia albo zagrożenia naruszenia określonej sfery prawnej. Praktycznie rzecz biorąc interes prawny występuje wtedy, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości, a jednocześnie interes ten nie podlega ochronie w drodze innego środka. Z kolei brak interesu prawnego jako przesłanki powództwa z art. 189 k.p.c. zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalania stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego<sup>60</sup>.

Interes prawny jako materialnoprawna przesłanka roszczenia przewidziane go w art. 189 k.p.c. jest kategorią obiektywną i musi być wykazany przez powoda. Roszczenie przewidziane w art. 189 k.p.c. nie służy ustaleniu przez sąd treści normy prawnej przez dokonanie wiążącej wykładni przepisu określającego prawa i obowiązki powoda. Nie służy również wskazaniu przez sąd powodowi drogi prawnej służącej realizacji jego uprawnienia przewidzianego w określonym przepisie<sup>61</sup>. Uzależnienie powództwa o ustalenie od interesu prawnego należy pojmować elastycznie z uwzględnieniem celowościowej wykładni pojęcia interesu prawnego, konkretnych okoliczności danej sprawy i od tego, czy w drodze powództwa o świadczenie strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw. Poza tym pojęcie interesu prawnego powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia ochrony prawnej<sup>62</sup>.

Interes prawny istnieje nie tylko wtedy, gdy chodzi o obecne stosunki prawne i prawa, ale także wówczas, gdy dotyczy przyszłych, ale obiektywnie prawdopodobnych stosunków prawnych i praw<sup>63</sup>. Wyrok wydany na podstawie art. 189 k.p.c. usuwa niepewność stanu prawnego, zachodzącą w stosunkach pomiędzy legitymowanym interesem prawnym powodem a wyznaczonym tym interesem pozwanym. Interes prawny oznacza więc istniejącą po stronie powoda potrzebę wprowadzenia jasności i pewności prawnej w sferze jego sytuacji prawnej, wy-

<sup>59</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 maja 2014 r., I ACa 1632/13, Lex, nr 1489179.

<sup>60</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 23 maja 2014 r., I ACa 313/13, Lex, nr 1477017.

<sup>61</sup> Wyrok SN z 24 kwietnia 2014 r., III CSK 182/13, Lex, nr 1489251.

<sup>62</sup> Wyrok SN z 22 października 2014 r., II CSK 687/13, Lex, nr 1566718.

<sup>63</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 lipca 2014 r., I ACa 141/14, Lex, nr 1499059.

znaczonej konkretnym stosunkiem prawnym, a zagrożonej, niekiedy nawet już naruszonej, przez pozwanego<sup>64</sup>.

Należy również zwrócić uwagę, że strona nie ma interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy, jeżeli stan niepewności może być usunięty w drodze powództwa o świadczenie. Nie dotyczy to powództw o ustalenie zmierzających do usunięcia stanu niepewności w przyszłości co do roszczeń, które nie są jeszcze skonkretyzowane bądź wymagalne<sup>65</sup>. Poglądowi, że możliwość dochodzenia przez powoda świadczeń z określonego stosunku prawnego wyklucza istnienie interesu prawnego w ustaleniu tego stosunku, należy przypisać znaczenie zasady, od której istnieją wyjątki. Decydujące w tym zakresie powinny być właściwości stosunku prawnego<sup>66</sup>.

## § 7. Roszczenia wynikające z rozwiązania stosunku pracy

### I. Roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

#### 1. Warunki realizacji roszczenia

Możliwość domagania się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne aktualizuje się w sytuacji złożonemu członkowi zarządu oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy. W kontekście dokonywanego wypowiedzenia stosunku pracy i ewentualnych roszczeń, jakie wynikają dla pracownika istotna jest sytuacja wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W odniesieniu do takiej umowy pracodawca zobowiązany jest podać przyczynę wypowiedzenia, która podlega kontroli sądu pracy.

W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę – jako zwykłego sposobu rozwiązania stosunku pracy – uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (tak jest na ogół w przypadku stanu zdrowia uniemożliwiającego zatrudnienie na określonym stanowisku)<sup>67</sup>.

Dokonując oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia sądy powinny mieć na uwadze okoliczności fak-

<sup>64</sup> Wyrok SN z 4 kwietnia 2014 r., I PK 234/13, Lex, nr 1480057.

<sup>65</sup> Wyrok SN z 14 września 1998 r., I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646.

<sup>66</sup> Wyrok SN z 2 czerwca 2006 r., I PK 250/05, OSNP 2007/11-12/156.

<sup>67</sup> Wyrok SN z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex, nr 738347

tyczne danej sprawy oraz brać pod uwagę słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy, a także mieć na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko, powody, dla których zachował się on w określony sposób<sup>68</sup>.

Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 k.p. ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę<sup>69</sup>.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.<sup>70</sup>

## 2. Uchwała o odwołaniu z pełnionej funkcji jako materialnoprawna podstawa realizacji roszczenia

Szczególną sytuacją wypowiedzenia stosunku pracy członkowi zarządu spółki kapitałowej jest ta, w której podstawą wypowiedzenia staje się uchwała o odwołaniu członka zarządu z pełnionej funkcji. W konsekwencji czynność podjęta na płaszczyźnie relacji korporacyjnych (podjęcie uchwały o odwołaniu) jednocześnie stanowi podstawę do usprawiedliwionych działań pracodawcy w wymiarze stosunków prawnopracowniczych.

<sup>68</sup> Wyrok SN z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, Lex, nr 736723.

<sup>69</sup> *Ibidem*.

<sup>70</sup> Wyrok SN z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08, Lex, nr 531844.

Podjęcie przez stosowny organ spółki uchwały o odwołaniu członka zarządu z pełnionej funkcji stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy członkowi zarządu spółki z o.o. z powodu odwołania go z zarządu może być dokonane wyłącznie na podstawie już podjętej w tej sprawie uchwały wspólników<sup>71</sup>. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. Jeśli więc odwołanej ze stanowiska członka zarządu osobie nie wypowiedziano umowy o pracę, pozostaje ona w dalszym ciągu ze spółką w stosunku pracy. Możliwe jest też wypowiedzenie umowy o pracę bez odwołania z funkcji członka zarządu<sup>72</sup>. Jak wskazał Sąd Najwyższy w 2011 r., odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. Jeśli więc odwołanej ze stanowiska członka zarządu osobie nie wypowiedziano umowy o pracę (zlecenia), pozostaje ona w dalszym ciągu ze spółką w stosunku pracy (zlecenia)<sup>73</sup>.

Analogicznie do przypadku spółki kapitałowej, również w odniesieniu do prezesa spółdzielni Sąd Najwyższy wskazał, że odwołanie z funkcji prezesa zarządu spółdzielni stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, którą z nim zawarto w związku z powierzeniem tej funkcji<sup>74</sup>. W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że funkcja prezesa spółdzielni jest zbliżona do funkcji prezesa spółki kapitałowej. Nie inaczej należy więc oceniać znaczenie odwołania z tej funkcji, czyli jako wystarczającej (zasadnej) przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Uprawnione jest stwierdzenie, że również odwołany prezes (członek) zarządu spółdzielni musi liczyć się z wypowiedzeniem z tej przyczyny umowy o pracę po utracie funkcji w zarządzie. Skoro przyczynowość pracowniczego zatrudnienia wynika z powierzenia funkcji w zarządzie, to jej utrata tym samym stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Nie można w takiej sytuacji wymagać od pracodawcy wskazywania innych przyczyn, gdyż dochodziłoby do nieprawidłowej sytuacji, że odwołanie z funkcji byłoby możliwe, jednak byłoby niewystarczające do rozwiązania umowy o pracę. Innymi słowy, z chwilą odwołania z funkcji umowa o pracę traci swą przyczynowość (zasadność), gdyż innej pracy odwołany prezes zarządu nie może wykonywać na podstawie dotychczasowej umowy o pracę. Odwołanie z funkcji prezesa zarządu spółdzielni stanowi więc wystar-

<sup>71</sup> Wyrok SN z 12 grudnia 2013 r., I PK 88/13, OSNP 2015/2/20.

<sup>72</sup> Wyrok SN z 21 listopada 2006 r., II PK 46/06, Lex, nr 950624.

<sup>73</sup> Wyrok SN z 3 marca 2011 r., II PK 201/10, Lex, nr 1084554.

<sup>74</sup> Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10, M.P.Pr. 2011, nr 11, s. 602–604.

czającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, którą zawarto z nim w związku z powierzeniem mu tej funkcji<sup>75</sup>.

## II. Roszczenie o przywrócenie do pracy

### 1. Warunki realizacji roszczenia

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bądź w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, aktywuje się potencjalnie roszczenie o przywrócenie do pracy. Powstaje jednak pytanie, czy członek zarządu który *ex definitione* pełni funkcję kadencyjnie, może skutecznie domagać się przywrócenia do pracy, czy też jego roszczenia związane z rozwiązaniem stosunku pracy winny ograniczać się do możliwości domagania się odszkodowania.

### 2. Wpływ stosunku organizacyjnego na możliwości przywrócenia pracownika

Biorąc pod uwagę kadencyjność pełnienia funkcji w zarządzie nasuwa się pytanie, czy członek zarządu, z którym rozwiązano umowę o pracę może skutecznie domagać się przywrócenia do pracy.

Stanowisko judykatury w kwestii możliwości domagania się przywrócenia do pracy ewoluowało. W swoich wcześniejszych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazywał na niemożność takiego rozwiązania. W 2009 r. Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku odwołania członka zarządu z funkcji, które miało być równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę osoba zwolniona nie może domagać się przywrócenia do pracy nawet jeśli to zwolnienie było bezprawne. Jedynym roszczeniem przysługującym tej osobie będzie odszkodowanie za cały czas pozostawania bez pracy. Nie ma również znaczenia, że zwolniony członek zarządu jest chroniony przed zwolnieniem jako osoba w wieku przedemerytalnym<sup>76</sup>. W ocenie Sądu, przywróceniu zwolnionego członka zarządu do pracy sprzeciwia się art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h. Przywrócenie do pracy nie przywraca powodowi umocowania do zarządzania spółką i jej reprezentowania. To może być osiągnięte tylko przez skuteczne zaskarżenie odwołania z zarządu na podstawie prawa handlowego, co powoduje ponowne wejście powoda w stosunek organizacyjny członkostwa w zarządzie<sup>77</sup>. W 2012 r. Sąd Najwyższy uznał, że prezes zarządu, który został powiadomiony przez radę nadzorczą, iż go odwołano, a jego umowę o pracę rozwiązano, nie może domagać się przywrócenia do pracy, przysługuje mu tylko odszkodowanie<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> *Ibidem*.

<sup>76</sup> Wyrok SN z 6 maja 2009 r., II PK 285/08, Wspólnota 2009, nr 21, s. 44.

<sup>77</sup> *Ibidem*.

<sup>78</sup> Wyrok SN z 8 maja 2012 r., I PK 214/11, Lex, nr 1214973.

Zmiana zapatrywań Sądu Najwyższego nastąpiła w 2012 r., gdzie w uchwale składu siedmiu sędziów, Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 k.s.h. nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy<sup>79</sup>. Jak podkreślił w uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy, istotnie przywrócenie do pracy odwołanego członka zarządu oznacza sankcjonowanie, a właściwie kreowanie stosunku prawnego jedynie w aspekcie formalnej więzi łączącej pracodawcę z pracownikiem, bez faktycznej możliwości realizacji obowiązków ze strony pracownika, jednakże samo istnienie stosunku pracy nie jest determinowane wykonywaniem przez pracownika treści umowy o pracę (chyba, że chodzi o nawiązanie stosunku pracy w sposób dorozumiany). Umowa o pracę, zawarciu której nie towarzyszyły okoliczności wskazujące na jej pozornosc (art. 83 § 1 k.c.) lub nieważność (art. 58 k.c.), wiąże strony dopóty, dopóki nie zostanie w sposób prawem przewidziany rozwiązana, mimo jej faktycznego niewykonywania. Również problematyczna gotowość do pracy odwołanego członka zarządu nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy.

### 3. Zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia

Stosownie do art. 45 § 2 k.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika o uznaniu wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Ponadto zgodnie z art. 477<sup>1</sup> k.p.c., jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Sąd rozpoznający roszczenie o przywrócenie do pracy może uwzględnić roszczenie alternatywne (o odszkodowanie) nie tylko wtedy, gdy stwierdzi niecelowość przywrócenia (art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p.), ale także wówczas, gdy stwierdzi niezasadność wybranego roszczenia co oznacza jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Ocena, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p.), winna być dokonana według stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy<sup>80</sup>.

Swoboda odwołania członka zarządu nie narusza, a więc nie modyfikuje roszczeń, które przysługują odwołanemu członkowi zarządu ze stosunku pracy

<sup>79</sup> Uchwała SN (7) z 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, OSNP 2012/23-24/279.

<sup>80</sup> Wyrok SN z 3 sierpnia 2011 r., I PK 30/11, Lex, nr 1101326.

lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Jeżeli bowiem spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Jednakże sąd może orzec o odszkodowaniu zamiast dochodzonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, gdy pracownik podlega szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, jeżeli dochodzenie przez takiego pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy może zostać zakwalifikowane w konkretnej sytuacji jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.). Podstawę orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy bez odpowiedniego żądania pracownika podlegającego szczególnej ochronie stanowi w tym wypadku art. 477<sup>1</sup> k.p.c. Nie można przyjąć, że w przypadku niezgłoszenia przez pracownika roszczenia o odszkodowanie, jego zasądzenie przez sąd na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. wychodzi ponad żądanie z naruszeniem art. 321 k.p.c. Zasądając na podstawie art. 477<sup>1</sup> k.p.c. roszczenie alternatywne w postaci odszkodowania, zamiast wybranego przez pracownika przywrócenia do pracy, sąd działa z urzędu<sup>81</sup>.

### III. Roszczenie o odszkodowanie

#### 1. Warunki realizacji roszczenia

W każdym przypadku, gdy na skutek oświadczenia woli pracodawcy – spółki dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, pracownik może domagać się odszkodowania (bądź jako alternatywy do roszczeń restytucyjnych, bądź jako wyłączonego roszczenia). Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p., w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy zawartej na czas nieokreślony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku natomiast rozwiązania umów terminowych, zgodnie z art. 50 k.p., jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać (§ 1). Natomiast jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie (§ 3), przy czym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4).

<sup>81</sup> Wyrok SN z 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10, Lex, nr 794786.



W sytuacji rozwiązania z członkiem zarządu umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu (art. 59). Przy czym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 58).

## 2. Wysokość dochodzonego odszkodowania

Ustawodawca w powołanych powyżej przepisach w sposób ryczałtowy uregulował wysokość należnego pracownikowi odszkodowania. Jak skonstatował Sąd Najwyższy w 2009 r., odszkodowania, o których mowa w przepisach art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 58 k.p., nie są powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługują niezależnie od jej wystąpienia<sup>82</sup>.

Potencjalnie domaganie się przez pracownika odszkodowania w wyższej wysokości, aniżeli przewidują przepisy kodeksu pracy, mogłoby znaleźć uzasadnienie w dwóch sytuacjach. Pierwsza koncepcja opierać się może na włączeniu przepisów kodeksu cywilnego, natomiast druga zasadza się na koncepcji umownego określenia odszkodowania w wysokości wyższej, aniżeli określona w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

Możliwość zastosowania przepisów kodeksu cywilnego w celu dochodzenia uzupełniającego odszkodowania, przewyższającego wartość określoną w przepisach kodeksu pracy, w praktyce orzeczniczej została odrębnie ukształtowana w odniesieniu do sytuacji wypowiedzenia umowy oraz w odniesieniu do rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzenia Sąd Najwyższy stwierdził, że nie może zostać uznane za prawnie skuteczne dochodzenie dodatkowego odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy kodeks pracy wyczerpująco wskazuje podstawy prawne roszczeń pracownika o odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów zawartych na czas określony w art. 50 § 3 i § 4 k.p.<sup>83</sup> Skoro kwestia świadczeń majątkowych z tytułu pozostawania bez pracy w następstwie wadliwego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę została w sposób kompleksowy i wyczerpujący uregulowana w kodeksie pracy, to nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie (odpowiedzialności odszkodowawczej) do przepisów

<sup>82</sup> Wyrok SN z 19 maja 2009 r., II PK 288/08, Lex, nr 687061.

<sup>83</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28 września 2012 r., III APa 17/12, Lex, nr 1342006.

prawa cywilnego poprzez art. 300 k.p. Oznacza to tym samym, że wyłączone jest stosowanie także przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych i w tym sensie nie zachodzi zbieg odpowiedzialności przewidzianej w kodeksie pracy za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z odpowiedzialnością cywilnoprawną, zwłaszcza zaś z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych<sup>84</sup>. Natomiast w sytuacji rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r. stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 k.p., rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 kodeksu pracy roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP<sup>85</sup>.

Analizując natomiast możliwość umownego określenia odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu rozwiązania umowy o pracę wskazać należy, podejmując rozważania, na art. 18 § 1 k.p., statuujący zasadę uprzywilejowania pracownika. Zgodnie z powołanym przepisem, postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Na zasadzie art. 18 k.p. można wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia korzystniejsze niż zawarte w przepisach prawa pracy; można też wprowadzać do treści stosunku pracy świadczenia nieprzewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy; można wreszcie gwarantować dodatkowe składniki wynagrodzenia<sup>86</sup>.

W konsekwencji strony mogą w umowie podwyższyć określoną w art. 50 § 3 i 4 k.p. wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za niezgodne z prawem rozwiązanie terminowej umowy o pracę, jednakże ważność tej umowy podlega kontroli sądu pracy, również w zakresie jej zgodności z zasadami współżycia społecznego<sup>87</sup>. Umowa stron stosunku pracy, przewidująca dla pracownika wysokie odszkodowanie na wypadek rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z wypowiedzeniem przed upływem uzgodnionego przez strony terminu dotyczącego zatrudnienia, może co do zasady być uznana za zgodną z prawem<sup>88</sup>.

Pamiętać jednak należy, że pracownik, któremu zagwarantowano w umowie o pracę nadmiernie wygórowane i nieuzasadnione świadczenie powinien liczyć się z możliwością kwestionowania takiego postanowienia przez pracodawcę poprzez zarzut bezwzględnej nieważności tej czynności (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zarzut ten będzie skuteczny w przypadku naruszenia zasad

<sup>84</sup> Wyrok SN z 24 lipca 2009 r., I PK 219/08, Lex, nr 523536.

<sup>85</sup> Wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10/128.

<sup>86</sup> Wyrok SN z 21 lipca 2009 r., II PK 21/09, Lex, nr 738235.

<sup>87</sup> Wyrok SN z 11 kwietnia 2006 r., I PK 162/05, OSNP 2007/7-8/92.

<sup>88</sup> Wyrok SN z 9 lutego 2007 r., I PK 222/06, M.P.Pr. 2007, nr 11, s. 590.

współzicia społecznego określonych w art. 8 k.p. czy art. 13 k.p. Tak więc choć możliwe jest umowne przyznanie świadczeń nieprzewidzianych w prawie pracy lub świadczeń w wyższej wysokości, to takie postanowienia umowne podlegają weryfikacji sądu pracy, który może uznać, że są one nieważne lub miarkować wysokość świadczenia<sup>89</sup>.

Obok podwyższenia należnego pracownikowi odszkodowania, może zostać również pracownikowi przyznana odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. W umowie o pracę strony mogą ustalić, że odszkodowanie (odprawa) dla członka zarządu spółki akcyjnej na wypadek odwołania z pełnienia tej funkcji przed terminem ma charakter świadczenia na wypadek utraty miejsca pracy w związku z odwołaniem, a nie w związku z samym pozbawieniem funkcji. Odszkodowanie to (odprawa) nie ma charakteru wynagrodzenia za pracę. Stanowisko to z uwagi na identyczność unormowań zawartych w art. 370 § 1 k.s.h. i 203 § 1 k.s.h. odnosi się w pełni do spółki z ograniczoną odpowiedzialnością<sup>90</sup>. Gdy pracodawca przyznaje pracownikowi w umowie o pracę odprawę, to przy braku innych uzgodnień uzasadniony jest wniosek, że odprawa będzie mu przysługiwać na wypadek jej rozwiązania, z reguły w zwykłym trybie i przed upływem okresu, na który umowa o pracę była zawarta. Lakoniczność wzmianki o odprawie w umowie o pracę nie powinna działać na niekorzyść pracownika<sup>91</sup>. Odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p., obok naturalnej funkcji kompensacyjnej, spełnia bowiem rolę swoistego zadośćuczynienia za wyrządzoną pracownikowi krzywdę, jaką pociąga za sobą nielegalne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co więcej, stanowi ono również swoistą represję majątkową wobec pracodawcy, który złożył wadliwe oświadczenie woli, a więc realizuje w stosunkach przemysłowych szeroko pojętą funkcję prewencyjną. Natomiast świadczenie w postaci odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy jest szczególnym świadczeniem stanowiącym swoiste umowne „odszkodowanie” za utratę miejsca pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy<sup>92</sup>.

## § 8. Roszczenie o zapłatę

### I. Warunki realizacji roszczenia

Przed przystąpieniem do merytorycznej analizy w ramach niniejszego paragrafu pragnę zauważyć, że w swojej istocie i konstrukcji prawnej dochodzenie roszczeń o zapłatę z tytułu stosunków pracy członków zarządu nie wykazuje róż-

<sup>89</sup> Wyrok SN z 20 czerwca 2012 r., I PK 13/12, Lex, nr 1243001.

<sup>90</sup> Wyrok SN z 3 marca 2011 r., II PK 201/10, Lex, nr 1084554.

<sup>91</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 maja 2014 r., III APa 2/14, Lex, nr 1496432.

<sup>92</sup> *Ibidem*.

nic w porównaniu z klasycznym stosunkiem pracy. Specyfika natomiast dotyczy przeprowadzenia linii demarkacyjnej pomiędzy świadczeniami wypłacanymi w ramach stosunku pracy, łączącego członka zarządu ze spółką oraz należnościami wynikającymi z wiążącego członka zarządu stosunku organizacyjnego, regulowanego przepisami kodeksu spółek handlowych, jak też specyficzna może być sama kompozycja składników wynagrodzenia, które częściowo mogą zostać (i w praktyce zostają) uzależnione od wyników finansowych. W konsekwencji godne uwagi jest wskazanie kryteriów pozwalających na odróżnienie premii od nagrody. Dodatkowo poddano pod rozwagę kwestię dochodzenia odsetek od należnych świadczeń pieniężnych.

## II. Świadczenia wypłacane w ramach stosunku pracy a świadczenia należne z tytułu pełnienia funkcji

Kwestią wyjściową dla wskazania zakresu świadczeń należnych członkowi zarządu z tytułu pozostawania w stosunku pracy ze spółką jest dwoistość stosunków prawnych, w jakich członek zarządu może pozostawać ze spółką. Jak zostało wskazane we wcześniejszych rozdziałach, członka zarządu ze spółką łączy stosunek organizacyjny (wynikający z samego faktu powołania w skład zarządu i regulowany przepisami kodeksu spółek handlowych) oraz wtórny wobec powyższego stosunek pracy, którego wystąpienie nie ma charakteru obligatoryjnego, a wynika z woli samych stron. Jak zauważa Sąd Najwyższy, członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy. Odrębność stosunku organizacyjnoprawnego i stosunku pracy członka zarządu spółki prawa handlowego powoduje, że z odwołaniem pracownika z funkcji w zarządzie ustaje tylko stosunek organizacyjnoprawny, a stosunek pracy trwa do czasu, aż zostanie rozwiązany przez pracodawcę lub pracownika albo za ich porozumieniem<sup>93</sup>. Członek zarządu, któremu powierzono funkcję na podstawie umowy o pracę poza stosunkiem mającym podstawę w prawie handlowym, pozostaje w stosunku pracy. Kognicja sądu pracy obejmuje stosunek pracy, stąd zakres ustaleń i ocen w sprawie z zakresu prawa pracy odnosi się wyłącznie do tego stosunku prawnego łączącego członka zarządu ze spółką. Nie podlegają właściwości sądu pracy kwestie dotyczące prawidłowości uchwał organów spółki w sprawie powołania czy odwołania członków jej zarządu<sup>94</sup>. Należy jednocześnie pamiętać, że sam fakt wykonywania czynności i pobieranie za nie wynagrodzenia nie przesądza o charakterze umowy łączącej członka zarządu ze spółką<sup>95</sup>. Brak odpłatności za wykonywaną pracę, przy jednoczesnym partycypowaniu w dochodach z działalności gospodarczej, wyklucza zatrudnienie

<sup>93</sup> Wyrok SN z 19 czerwca 2012 r., II UK 282/11, Lex, nr 1229811

<sup>94</sup> Wyrok SN z 26 listopada 2014 r., II PK 162/13, Lex, nr 1621614.

<sup>95</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 21 maja 2014 r., III AUa 1475/13, Lex, nr 1527043.

w ramach stosunku pracy. Odpłatność zatrudnienia jest bowiem konstytutywną cechą stosunku pracy stosownie do art. 22 § 1 k.p. Uprawnienia pracownika do wynagrodzenia za pracę wynikają także z przepisów art. 29 § 1 pkt 3 k.p., z art. 13 k.p., art. 78 k.p. i art. 84 k.p., na mocy których pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia, odpowiadającego rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, uwzględniającego ilość i jakość świadczonej pracy oraz wysokość minimalnego wynagrodzenia. Warunki i składniki wynagrodzenia określa się w umowie o pracę, a pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. W żadnym razie więc za wynagrodzenie za pracę nie mogą zostać uznane niepewne i nieregularne, także co do wysokości, zyski, które nadto nie są wypłacane bezpośrednio do rąk pracownika<sup>96</sup>.

W konsekwencji tylko te świadczenia, dla których podstawę przyznania stanowi umowa o pracę, bądź wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy<sup>97</sup>, będą stanowiły należności dochodzone przez członka zarządu w trybie właściwym dla spraw z zakresu prawa pracy. Spośród tych świadczeń można wyróżnić świadczenia składające się na pojęcie wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy, ale niemające waloru wynagrodzenia ze stosunku pracy.

Oczywiście relewantne dla dalszych rozważań będą te należności ze stosunku pracy, które mają walor składnika wynagrodzenia. Żaden z przepisów kodeksu pracy nie definiuje pojęcia ani zakresu przedmiotowego wynagrodzenia za pracę. W judykaturze wskazuje się, że wynagrodzenie za pracę, jako pojęcie prawa pracy oznacza całość należnej na podstawie przepisów płacowych i umowy o pracę zapłaty za pracę, obejmując także część, którą pracodawca odlicza jako składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. W rezultacie pracodawca jest wobec pracownika dłużnikiem zobowiązanym do zapłaty przysługującego wynagrodzenia w pełnej wysokości, a kwoty, które przekazuje jako płatnik podatku dochodowego i zaliczki na składki ubezpieczeniowe są częścią wynagrodzenia pracownika. To, że nie są one fizycznie wypłacane pracownikowi, lecz przekazywane odpowiednim organom jako zaliczki i składki jest w tym wypadku wymaganym przez prawo sposobem realizacji obowiązku zapłaty pracownikowi części wynagrodzenia. Wobec tego całe wynagrodzenie za pracę jest przedmiotem wierzytelności pracownika wobec pracodawcy z tytułu zapłaty za pracę. Tak rozumiana zapłata jest przedmiotem ustalania wynagrodzenia za pracę

<sup>96</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 4 kwietnia 2013 r., III AUa 1637/12, Lex, nr 1314702.

<sup>97</sup> Do takich źródeł najczęściej zaliczany będzie regulamin wynagrodzeń, regulamin premiowania oraz umowa spółki (w przypadku spółki z o.o.), bądź statut spółki (w odniesieniu do spółki akcyjnej) w części regulującej prawa i obowiązki stron w ramach stosunku pracy, w tym przewidującej zatrudnianie członków zarządu w ramach stosunku pracy i określone dla nich świadczenia.

według zasad wskazanych w art. 78 k.p.<sup>98</sup> i przysługuje pracownikowi zgodnie z art. 80 k.p.<sup>99</sup> W konsekwencji osobie zwolnionej ze służbowych obowiązków podczas wypowiedzenia choćby na mocy jednostronnej decyzji szefa, nie przysługuje świadczenie zależne od efektów pracy<sup>100</sup>.

Wynagrodzenie – jako istotny element każdej umowy o pracę – winno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty. W sytuacji gdy pismo angażujące pracownika ogólnie przewidywało jego prawo do premii, a w chwili zawarcia umowy obowiązywały w przedsiębiorstwie różne, niezależnie od siebie istniejące, systemy premiowania, na podstawie których przez okres dwóch kolejnych kwartałów pracownik otrzymał premię łączną, ograniczenie jego prawa do premii przez wyłączenie jednego ze stosowanych systemów premiowania mogło nastąpić jedynie po uprzednim wypowiedzeniu mu warunków płacy, a więc po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego w myśl art. 42 k.p.<sup>101</sup>

W zakresie źródeł regulacji wynagrodzenia za pracę wskazać należy, że wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności – art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77<sup>1</sup> k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.)<sup>102</sup>.

Ustalenie regulaminu wynagradzania nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania (także regulaminu premiowania, będącego w istocie rzeczy rodzajem regulaminu wynagradzania – art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p.<sup>103</sup>), możliwe jest – jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością – odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c. tylko w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych<sup>104</sup>.

Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy – art. 262 § 2 pkt 1 k.p.<sup>105</sup> Dopiero w przypadku, gdy ustalenie treści norm praw-

<sup>98</sup> Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

<sup>99</sup> Art. 80 k.p. stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Wyrok SN z 9 lipca 2014 r., I PK 250/13, Lex, nr 1537262.

<sup>100</sup> Wyrok SN z 8 października 2010 r., II PK 30/10, „Rzeczpospolita” 2011, nr 19, s. 6.

<sup>101</sup> Wyrok SN z 3 listopada 1976 r., I PR 165/76, Lex, nr 14337.

<sup>102</sup> Postanowienie SN z 28 lutego 2011 r., I PK 246/10, Lex, nr 798246

<sup>103</sup> Regulamin premiowania może być potraktowany jako rodzaj regulaminu wynagradzania.

<sup>104</sup> Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, Lex, nr 738224.

<sup>105</sup> Postanowienie SN z 28 lutego 2011 r., I PK 246/10, Lex, nr 798246

nych dotyczących wysokości wynagrodzenia okazuje się niemożliwe, sąd powinien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniami zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach kodeksu pracy, przede wszystkim w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p.<sup>106</sup> Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy<sup>107</sup>.

### III. Swoboda stron w kształtowaniu struktury wynagrodzenia za pracę

Kształtując składowe wynagrodzenia członka zarządu z tytułu zawartej umowy o pracę stronom pozostawiona została swoboda, ograniczona wymogiem zagwarantowania pracownikowi minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie bowiem z art. 10 § 2 k.p., państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę. Jak podkreśla judykatura, autonomia woli stron umowy o pracę w kształtowaniu jej postanowień, w tym dotyczących wynagrodzenia, podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązane są respektować nie tylko interes jednostkowy, lecz także mieć wzgląd na interes publiczny. Przepis art. 353<sup>1</sup> k.c., poprzez art. 300 k.p. znajduje tu odpowiednie zastosowanie, a wymaganie, aby treść stosunku pracy lub jego cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku ustawie ani zasadom współżycia społecznego, nie jest sprzeczny z zasadami prawa pracy. Tym samym brak jest przeciwwskazań, aby postanowienia takich umów dotyczące wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą mogły być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, a zatem w sytuacji ich nadmiernej wysokości. Zasady dotyczące oceny postanowień umownych znajdują zastosowanie także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych<sup>108</sup>.

Strony obok znanych przepisom prawa pracy składników wynagrodzenia mogą kreować także inne świadczenia, pozostające w relacji do świadczonej pracy. Jeżeli spółka działająca jako uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy uznać, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Do dbałości o interesy spółki zobowiązana jest osoba lub organ zawierający umowę w jej imieniu, a nie pracownik<sup>109</sup>. Przyznanie pracownikowi w umo-

<sup>106</sup> Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, Lex, nr 738224.

<sup>107</sup> Wyrok SN z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, Lex, nr 425504.

<sup>108</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 29 stycznia 2013 r., III AUa 493/12, Lex, nr 1280382.

<sup>109</sup> Wyrok SN z 7 kwietnia 2009 r., I PK 215/08, M.P.Pr. 2009, nr 9, s. 487–492.

wie o pracę świadczenia nie przewidzianego w przepisach o wynagrodzeniu dla danego stanowiska i nadanie mu charakteru stałego składnika wynagrodzenia nakłada na zakład pracy obowiązek jego wypłacania. Zwolnienie się od tego obowiązku może nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy<sup>110</sup>.

#### IV. Roszczenia o premię i nagrodę

##### 1. Charakter prawny premii i nagrody

W praktyce kształtowania wynagrodzenia członka zarządu powszechną sytuacją jest określanie części wynagrodzenia w relacji do osiągniętych założeń (finansowych, organizacyjnych, rynkowych). W konsekwencji przewiduje się dla wyższej kadry kierowniczej różne świadczenia, mające charakter premii bądź nagród. Biorąc pod uwagę powyższe w niniejszym punkcie przedstawione zostaną podstawowe konstrukcyjne różnice odróżniające premię od nagrody, a w konsekwencji definiujące również sytuacje, w których roszczenie o określone świadczenie powstaje. Zauważyć ponadto należy, że uzależniając część wynagrodzenia od wyników finansowych spółki, pracodawca nie może pozbawić pracownika prawa do minimalnego wynagrodzenia za pracę, albowiem – jak wskazuje Sąd Najwyższy – pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy. Nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa dochodzenie przez pracowników roszczeń o należne im wynagrodzenie za pracę w sytuacji, gdy nie ponoszą winy za nieosiągnięcie przez pracodawcę spodziewanych korzyści z działalności gospodarczej<sup>111</sup>. Obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze, natomiast inne, dodatkowe składniki wynagrodzenia, wynikają z uprawnień podmiotu stanowiącego przepisy płacowe, bądź z woli stron zawierających umowy o pracę<sup>112</sup>.

Zarówno w przypadku premii, jak i nagrody, prawo do ich otrzymania uzależnione zostaje od spełnienia określonych przesłanek. Jeżeli strony w umowie o pracę uzgodniły przesłanki nabycia prawa do konkretnego składnika wynagrodzenia, to spełnienie tych przesłanek uzasadnia roszczenie pracownika o jego wypłatę<sup>113</sup>. Roszczenie pracownika przeciwko zakładowi pracy zarówno z tytułu nagrody, jak i premii regulaminowej, należy do właściwości organów powołanych do rozpatrywania sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy<sup>114</sup>. Pamiętać przy tym należy, że o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczno-

<sup>110</sup> Wyrok SN z 9 kwietnia 1991 r., I PRN 13/91, OSP 1992/4/88.

<sup>111</sup> Wyrok SN z 3 czerwca 1998 r., I PKN 49/98, OSNP 1999/11/362.

<sup>112</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12 lipca 2005 r., III APa 89/05, Apel. W-wa 2006/2/8.

<sup>113</sup> Wyrok SN z 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98, OSNP 1999/15/488.

<sup>114</sup> Wyrok SN z 5 maja 1976 r., I PR 80/76, PiZS 1977, nr 7, s. 65.



ści wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą<sup>115</sup>.

## 2. Delimitacja warunków nabycia roszczenia o premię a roszczenia o nagrodę

Członek zarządu – pracownik może wystąpić z roszczeniem o zapłatę premii bądź nagrody w sytuacji, gdy dane określone świadczenie stanie wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony może żądać spełnienia świadczenia. Możliwość zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona. Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub w przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia<sup>116</sup>. Wymagalność roszczenia następuje wtedy, gdy po stronie dłużnika aktualizuje się powinność określonego zachowania będącego przedmiotem roszczenia<sup>117</sup>.

Różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii<sup>118</sup>. W konsekwencji nagroda jest świadczeniem, które ma w pełni uznaniowy charakter. Świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia, albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia.

Natomiast przyznanie premii pracownikowi nie zależy od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie. Z tego punktu widzenia pojęcie „premia uznaniowa” jako wewnętrznie sprzeczne nie powinno być stosowane w regulaminach wynagradzania, które określają konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania. Oczywiście pracodawca ustalając, czy pracownik spełnił warunki przyznania premii, które mają charakter

<sup>115</sup> Wyrok SN z 3 września 2013 r., I PK 33/13, Lex, nr 1541137.

<sup>116</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 23 lipca 2013 r., II APa 18/13, Lex, nr 1350369.

<sup>117</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 11 lipca 2012 r., I ACa 1230/11, Lex, nr 1216421.

<sup>118</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, Lex, nr 611397.

ocenny, dysponuje pewnym marginesem swobody, lecz nie jest to z pewnością swobodne uznanie w podjęciu decyzji o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii<sup>119</sup>. Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą<sup>120</sup>.

Jak wskazuje judykatura, premia stanowi część wynagrodzenia za pracę, zaś prawo podmiotowe do żądania premii powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty (lub oświadczenia woli pracodawcy) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, a wskaźniki te zostały przez pracownika spełnione<sup>121</sup>. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli organów orzekających w sprawach ze stosunku pracy. Dopuszczalności tej kontroli nie stoi na przeszkodzie brak wydania regulaminu premiowania<sup>122</sup>. Przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę<sup>123</sup>. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli organów orzekających w sprawach ze stosunku pracy. Dopuszczalności tej kontroli nie stoi na przeszkodzie brak wydania regulaminu premiowania<sup>124</sup>.

<sup>119</sup> Wyrok SN z 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254.

<sup>120</sup> *Ibidem*.

<sup>121</sup> Wyrok SN z 29 czerwca 2000 r., I PKN 681/99, Lex, nr 1223705. Osiągnięcie dodatniego wyniku ekonomiczno-finansowego (bez względu na definicję tego pojęcia) jest niewątpliwie kryterium obiektywnym, konkretnym i sprawdzalnym. Dlatego świadczenie uzależnione od spełnienia takiego warunku należy kwalifikować jako premię. W 1998 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeżeli wewnętrzne przepisy spółki uzależniają prawo do premii od wypracowania zysku przez całe przedsiębiorstwo oraz przez jednostkę organizacyjną bezpośrednio podległą danemu pracownikowi, to nie ma on roszczenia o premię w przypadku gdy jednostka nie uzyskała zysku, mimo że został on wypracowany przez przedsiębiorstwo (Wyrok SN z 19 marca 1998 r., I PKN 562/97, OSNP 1999/5/161).

<sup>122</sup> Wyrok SN z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Lex, nr 84476.

<sup>123</sup> Wyrok SN z 22 września 1999 r., I PKN 262/99, OSNP 2001/2/35.

<sup>124</sup> Wyrok SN z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Lex, nr 84476.

Do charakterystycznych cech premii należy również to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej spółki<sup>125</sup>.

W konsekwencji, biorąc powyższe pod uwagę, przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody<sup>126</sup> po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków<sup>127</sup>.

## V. Roszczenie o odsetki od zobowiązań pieniężnych

### 1. Istota odsetek

Zgodnie z art. 359 § 1 k.c., odsetki od sumy pieniężnej należą się tylko wtedy, gdy to wynika z czynności prawnej albo z ustawy, z orzeczenia sądu lub z decyzji innego właściwego organu. Przy czym, jeżeli wysokość odsetek nie jest w inny sposób określona, należą się odsetki ustawowe (§ 2). Podstawową funkcją odsetek jest to, że stanowią one wynagrodzenie za korzystanie z cudzych pieniędzy lub rzeczy oznaczonych rodzajowo. Funkcja ta jest spełniana zarówno wtedy, gdy korzystanie z kapitału następuje za zgodą wierzyciela, jak i wtedy, gdy jest z tą wolą sprzeczne (np. odsetki za opóźnienie). Istnienie funkcji podstawowej nie wyklucza pełnienia przez odsetki dalszych funkcji i to łącznie z funkcją podstawową. W warunkach spadku siły nabywczej pieniądza istotnego znaczenia nabiera funkcja waloryzacyjna odsetek, polegająca na rekompensacie wierzycielowi spadku wartości pieniądza. Dodatkowe funkcje spełniają odsetki za opóźnienie<sup>128</sup>.

### 2. Warunki nabycia roszczenia o odsetki

W konsekwencji każde opóźnienie spółki w wypłacie należnych składników wynagrodzenia daje członkowi zarządu prawo do domagania się odsetek. Początko-

<sup>125</sup> Wyrok SN z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, Lex, nr 611397.

<sup>126</sup> Jak wskazał Sąd Najwyższy w 2000 r., odrębna notatka przełożonego zawierająca obliczenia ewentualnej nagrody, której adresatem nie jest pracownik, nie stanowi przyrzeczenia jej wypłaty (wyrok SN z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713).

<sup>127</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 30 kwietnia 2013 r., III APa 1/13, Lex, nr 1314859.

<sup>128</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 11 stycznia 2013 r., I ACa 1000/12, Lex, nr 1289484.

wą datą, od jakiej można żądać odsetek ustawowych jest dzień następujący po dniu oznaczonym jako termin płatności, natomiast datą końcową naliczania odsetek ustawowych jest dzień zapłaty<sup>129</sup>. Wywiązanie się przez pracodawcę z obowiązku zapłaty wynagrodzenia następuje poprzez zapłatę sumy nominalnej. Jak zauważa E. Ługowska, wyrażona w art. 358<sup>1</sup> § 1 k.c.<sup>130</sup> zasada nominalizmu ma odpowiednie zastosowanie do spełnianych przez pracodawcę pieniężnych świadczeń ze stosunku pracy<sup>131</sup>. Natomiast sądowa waloryzacja wynagrodzenia za pracę powinna być stosowana tylko wyjątkowo, tzn. tylko do niespełnionych w terminie świadczeń, po powstaniu których doszło do istotnej zmiany siły nabywczej pieniądza, a spowodowany przez to uszczerbek w majątku pracownika nie może być zrekomensowany przez odsetki<sup>132</sup>. Pamiętać ponadto należy, że spóźnioną wypłatę składników należnego wynagrodzenia za pracę pracownik może zarażać w pierwszej kolejności na zaspokojenie związanych z długiem pracodawcy zaległych odsetek (art. 451 § 1 zdanie drugie k.c. w związku z art. 300 k.p.)<sup>133</sup>. *A contrario*, bez należności głównej naliczenie odsetek jest niezasadne. Konieczność przyjęcia takiego stanowiska wynika z istoty oraz funkcji odsetek i znajduje potwierdzenie w przepisach art. 359 § 1 k.c., a zwłaszcza w art. 481 § 1 k.c.<sup>134</sup>

### 3. Liczenie biegu przedawnienia roszczenia o odsetki

Przedawnienie odnosi się zarówno do roszczeń o charakterze majątkowym, jak i niemajątkowym, które wynikają ze stosunku pracy lub są z nimi związane<sup>135</sup>. W przypadku okresu przedawnienia roszczenia przede wszystkim wskazać należy, że jeżeli powstanie roszczenie o zapłatę odsetek za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, to uzyskuje ono byt niezależny od długu głównego i według własnych reguł ulega przedawnieniu<sup>136</sup>. Roszczenie o odsetki staje się wymagalne osobno w każdym dniu opóźnienia i w związku z tym przedawnia się osobno za każdy dzień opóźnienia<sup>137</sup>.

<sup>129</sup> Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z 17 czerwca 2011 r., VII Ga 92/11, [www.bialystok.so.gov.pl](http://www.bialystok.so.gov.pl).

<sup>130</sup> Art. 358<sup>1</sup> § 1 k.c. stanowi, że jeżeli przedmiotem zobowiązania od chwili jego powstania jest suma pieniężna, spełnienie świadczenia następuje przez zapłatę sumy nominalnej, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

<sup>131</sup> E. Ługowska, *Nominalizm jako zasada wykonywania pieniężnych świadczeń pracodawcy ze stosunku pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2001, s. 239.

<sup>132</sup> *Ibidem*.

<sup>133</sup> Wyrok SN z 7 maja 1998 r., I PKN 88/98, OSNP 1999/9/306.

<sup>134</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 2 października 2012 r., I ACa 300/12, Lex, nr 1238206.

<sup>135</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 15 lutego 1996 r., III APr 1/96, OSA 1998/1/1.

<sup>136</sup> Uchwała SN z 5 kwietnia 1991 r., III CZP 21/91, OSNC 1991/10-12/121.

<sup>137</sup> *Ibidem*.

Przedawnienie roszczeń mających swe źródło w przepisach prawa pracy jest kwestią uregulowaną w prawie pracy i tym samym nie ma podstaw do sięgania w tym zakresie do art. 117 i nast. kodeksu cywilnego<sup>138</sup>. Stosownie do art. 291 § 1 k.c., roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Bieg terminu przedawnienia ustanowiony w art. 291 § 1 k.p. liczyć należy od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. O wymagalności zaś roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł zażądać spełnienia świadczenia<sup>139</sup>.

---

<sup>138</sup> Wyrok SN z 10 kwietnia 2013 r., II PK 272/12, M.P.Pr. 2013, nr 8, s. 420–423.

<sup>139</sup> Wyrok SN z 25 marca 1981 r., I PRN 6/81, Lex, nr 14578.



# Podsumowanie

---

Nawiązanie stosunku pracy członka zarządu ze spółką dochodzi na skutek złożenia zgodnych oświadczeń woli. Podstawowa zasada prawa pracy, którą należy uwzględnić przy określeniu pojęć nawiązania stosunku pracy i zatrudnienia na podstawie stosunku pracy głosi, że nawiązanie stosunku pracy wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika<sup>1</sup>. Każda z form świadczenia pracy (pracownicza, cywilnoprawna, bądź wykonywana bez lub poza stosunkiem zatrudnienia) może mieć swój autonomiczny byt i uzasadnienie prawne skoro nie da się ani generalnie, ani w szczególności, wykreować nakazu zatrudniania wyłącznie na podstawie umów o pracę, albo zakazu świadczenia usług o podobnym lub zbliżonym do pracowniczego charakterze w ramach umów cywilnoprawnych<sup>2</sup>. Skoro w konsekwencji spółka dobrowolnie decyduje się na wejście w reżim właściwy dla prawa pracy, zatem w konsekwencji winna na siebie *in extenso* przyjąć następstwa funkcji ochronnej prawa pracy.

Analiza stosunku pracy członka zarządu wykazuje, że pomimo nominalnej tożsamości stosunku pracy na stanowisku członka zarządu z „szeregowym” pracownikiem, analizowany stosunek pracy uwidacznia odrębności. Powyższe jest wynikiem dwoistości stosunków prawnych, w jakich członek zarządu pozostaje ze spółką. W każdym przypadku nawiązania stosunku pracy pierwotnym stosunkiem prawnym, determinującym charakterystykę zatrudnienia, jest stosunek organizacyjny, będący następstwem powołania członka zarządu do pełnienia funkcji i regulowany przepisami prawa handlowego.

Nie ulega wątpliwości, że stosunek korporacyjny stanowi punkt wyjścia dla późniejszego zatrudnienia członka zarządu. To ten stosunek prawny determinuje warunki zatrudnienia członka zarządu. Prawny status członka zarządu spółki określają umowa spółki i przepisy k.s.h. W świetle tych unormowań za członka zarządu można uznawać tylko osobę, która w przewidzianym prawem trybie powołana została na tę funkcję i której mandat nie wygaśł. Zakwalifikowanie

---

<sup>1</sup> Wyrok SN z 7 stycznia 2000 r., I PKN 441/99, Lex, nr 1218239.

<sup>2</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 9 stycznia 2013 r., III AUa 626/12, Lex, nr 1281079.

danej osoby jako członka zarządu nie jest natomiast zależne od tego, czy i w jakim zakresie faktycznie spełnia ona swoje obowiązki w spółce. Za członka zarządu nie można też uznawać osoby, której mandat wygaś, a która nadal faktycznie wykonuje obowiązki przynależne członkowi zarządu<sup>3</sup>.

Z drugiej jednak strony nie może ująć uwadze fakt, że o ile spółka obligatoryjnie musi pozostawać w stosunku organizacyjnym z członkiem zarządu, o tyle nawiązanie stosunku pracy stanowi już dobrowolną i autonomiczną decyzję stron stosunku pracy. W konsekwencji wejście w reżim właściwy dla prawa pracy jest już następstwem swobodnie podjętych decyzji spółki i członka zarządu.

Niniejsza monografia poddała analizie te elementy treści stosunku pracy członka zarządu, które pozostają w specyficznej zależności z regulacjami prawa handlowego. Jak zostało wykazane, współistnienie dwóch reżimów prawnych doprowadza do różnych obrazów współzależności.

W wybranych przypadkach dochodzi do specyficznej kolizji norm prawnych, jak ma to miejsce w przypadku definiowania reżimu odpowiedzialności członka zarządu. Zarówno prawo pracy, jak i prawo handlowe przewidują zasady odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną spółce. W konsekwencji zaistniała sytuacja determinuje potrzebę przyjęcia odpowiedniej metodologii w celu ustalenia, według jakich zasad członek zarządu będzie ponosił odpowiedzialność. Należy przy tym zauważyć, że w dosyć bezkrytyczny sposób odnosi się do kwestii reżimu odpowiedzialności członka zarządu, przyznając bezwzględny prymat przepisom prawa handlowego, przy jednoczesnej mało rozbudowanej argumentacji. Według judykatury, jeśli przedmiotem procesu jest roszczenie spółki prawa handlowego przeciwko członkowi zarządu spółki o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną przez działalność tego członka sprzeczną z prawem, a także postanowieniami umowy spółki, to odpowiedzialność taka podlega reżimowi prawa handlowego<sup>4</sup>. W innym orzeczeniu Sąd zwraca uwagę, że biorąc pod uwagę prymat stosunku organizacyjnego nad innym stosunkiem prawnym łączącym danego członka zarządu ze spółką, uznać należy, iż dyspozycja art. 483 § 1 k.s.h. w przypadku wyrządzenia szkody spółce przez członka zarządu wadliwym wykonywaniem zarządu, stanowi autonomiczną podstawę dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. W tym wypadku wyłączone zostały tzw. zasady ogólne wynikające z kodeksu cywilnego. Spółka mogłaby dochodzić od danego członka zarządu roszczeń wynikających z niewykonania bądź nienależytego wykonania np. kontraktu menedżerskiego o zarządzanie, ale tylko w zakresie wykraczającym poza obowiązki wynikające z nawiązania stosunku organizacyjnego. Powyższą argumentację wzmacnia treść art. 490 k.s.h. Ustawodawca przewidział na podstawie art. 490 k.s.h. w zw. z art. 483 § 1 k.s.h. *a contrario*, możliwość dochodzenia

<sup>3</sup> Wyrok NSA z 7 maja 2014 r., I FSK 649/13, Lex, nr 1480694.

<sup>4</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30 sierpnia 2011 r., VI ACa 1273/10, Lex, nr 1120214.



naprawienia szkody, od m.in. członka zarządu przez akcjonariusza oraz inne osoby na zasadach ogólnych<sup>5</sup>.

W innych aspektach stosunków pracy członka zarządu normy prawa handlowego determinują *ab initio* możliwości nawiązania stosunku pracy. Przykład takich sytuacji stanowi niemożność nawiązania stosunku pracy w jednoosobowej spółce kapitałowej, w której jedyny udziałowiec bądź wspólnik pełni jednocześnie funkcję członka zarządu. W takich przypadkach zostaje w ogóle wyłączona możliwość nawiązania stosunku pracy.

Specyfikę zatrudnienia wykazuje również sposób reprezentacji spółki przy zawieraniu umowy o pracę z członkiem zarządu. Przepisy kodeksu spółek handlowych wymagają zachowania szczególnych zasad reprezentacji, przewidzianych dla umów zawieranych przez członka zarządu ze spółką. Naruszenie wymogów reprezentacji przy zawieraniu umów między spółką a członkiem zarządu prowadzi do nieważności tych umów<sup>6</sup>.

Sama pełniona funkcja (*top management*) determinuje specyfikę treści stosunku pracy, zważywszy na szczególny wymiar podporządkowania członka zarządu spółce. Przy podejmowaniu decyzji dotyczących prowadzenia spraw spółki członek zarządu powinien się kierować wyłącznie jej interesem, a zawinione działania dokonane z przekroczeniem granic ryzyka gospodarczego są sprzeczne z interesem spółki i jako naruszające ogólny nakaz określony w k.s.h. uzasadniają odpowiedzialność członka zarządu<sup>7</sup>. Biorąc pod uwagę fakt, że zarząd jest organem posiadającym pełne kompetencje w sferze zarządzania spółką, w konsekwencji zawarcie umowy o pracę z członkiem zarządu będzie prowadziło do swoistych zależności w sferze podporządkowania pracowniczego, modyfikując pojmowanie pojęcia „podporządkowanie” i „kierownictwo pracodawcy”, występujące w klasycznym stosunku pracy. Przywołując judykaturę wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, iż w przypadku prezesa zarządu spółki sposób wykonywania obowiązków pracowniczych mieści się w modelu „autonomicznego” podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem, gdzie podległość wobec pracodawcy (spółki) wyraża się w respektowaniu uchwał wspólników i w wypełnianiu obowiązków wynikających z kodeksu spółek handlowych. W tym systemie podporządkowania pracowniczego pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi. Przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego osoby zarządzającej zakładem pracy nie można jednak tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Innymi słowy, podporządkowanie pracownicze nie

<sup>5</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 23 stycznia 2013 r., V ACa 1016/12, Lex, nr 1313248.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 22 marca 2013 r., III AUa 1142/12, Lex, nr 1316208.

<sup>7</sup> Wyrok SN z 24 lipca 2014 r., II CSK 627/13, Lex, nr 1545031.

występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje<sup>8</sup>.

W dalszym zakresie prawo handlowe i prawo pracy uzupełnia się, dopełniając pozycję prawną członka zarządu w relacji do spółki. Niewątpliwie przy zatrudnieniu członka zarządu w ramach stosunku pracy istotną rolę będzie odgrywała instytucja powierzenia mienia, czy też zakazu działalności konkurencyjnej. Członek zarządu, zważywszy na jego pozycję w spółce, będzie korzystał z wielu składników majątkowych (samochód, laptop, telefon komórkowy), stanowiących własność spółki. W tym zakresie relewantne dla jego stosunku pracy będzie wykorzystanie instytucji powierzenia mienia.

Dla ochrony interesów spółki niezwykle istotne jest zabezpieczenie się przed ewentualnymi działaniami konkurencyjnymi członka zarządu zarówno w trakcie zatrudnienia, jak też już po ustaniu stosunku pracy. Jak wskazuje Sąd Najwyższy, jako interes konkurencyjny w rozumieniu art. 211 § 1 k.s.h. należy zakwalifikować nie tylko wykonywanie pracy lub usług na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną, ale także takie zachowania członka zarządu, które mogą niekorzystnie wpływać na sytuację majątkową spółki – ułatwianie takiemu podmiotowi prowadzenia działalności gospodarczej, doradzanie, dostarczanie towarów, udzielanie kredytów, przekazywanie informacji o kontrahentach spółki czy metodach produkcji, a więc dokonanie czynności na rzecz innego podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną<sup>9</sup>. Wprawdzie art. 211 § 1 k.s.h., dotyczący członków zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (oraz odpowiednio art. 380 § 1 k.s.h. – w odniesieniu do S.A.) stanowiący, że członek zarządu nie może bez zgody spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu, daje spółce ochronę przed konkurencyjnymi zakusami członka zarządu, to jednakże należy zwrócić uwagę, iż prawo pracy daje możliwość wzmocnienia tejże ochrony poprzez możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji regulowanej przepisami prawa pracy. W powyższym zakresie normy prawa pracy i prawa gospodarczego pozostają wobec siebie komplementarne.

Dualizm regulacji prawnych występuje również w sferze procesowej. Członek zarządu pozostający ze spółką w stosunku pracy dla dochodzenia ewentualnych roszczeń wobec spółki będzie wykorzystywał bądź postępowanie przed sądem gospodarczym, bądź przed sądem pracy zależnie od źródła, z którego określone świadczenie dla członka zarządu wynika. Kognicja sądu pracy obejmuje stosunek pracy, stąd zakres ustaleń i ocen w sprawie z zakresu prawa pracy odnosi się wyłącznie do tego stosunku prawnego łączącego członka zarządu ze spółką. Nie

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 21 maja 2014 r., III AUa 1475/13, Lex, nr 1527043.

<sup>9</sup> Wyrok SN z 24 lipca 2014 r., II CSK 627/13, Lex, nr 1545031.

podlegają właściwości sądu pracy kwestie dotyczące prawidłowości uchwał organów spółki w sprawie powołania czy odwołania członków jej zarządu<sup>10</sup>.

W monografii poddano analizie te instytucje prawa pracy, które zważywszy na fakt, że odnoszą się do zatrudniania członka zarządu, wykazują pewną specyfikę. Nie omawiano natomiast tych regulacji prawnych, które są regulowane bez jakichkolwiek różnic w stosunku do szeregowego pracownika (np. urlopy wypoczynkowe, czas pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę). Wprowadzanie powyższych instytucji wyłącznie prowadziłoby do zwiększania objętości opracowania, przy jednoczesnym zagrożeniu zamazywania wykazanej specyfiki. Również poruszane w monografii wątki zostały omówione tylko w takim zakresie, w jakim dotyka je dwoistość regulacji prawa pracy i prawa gospodarczego. Z tych też względów gwoili przykładu można wskazać, że autor świadomie pomija w temacie dochodzenia roszczeń, kwestię zasad postępowania w sprawach zakresu pracy, czy możliwości zawarcia ugody w tychże sprawach. Członek zarządu po wejściu do sądu pracy, będzie postawiony w pozycji prawnej analogicznej do szeregowego pracownika.

Konkludując należy stwierdzić, że wzajemne regulowanie sytuacji prawnej członka zarządu dwoma reżimami prawnymi wpływa na specyficzność stosunku pracy. Jest to stosunek pracy zdecydowanie bardziej „niezależny”, próbujący pogodzić korporacyjną naturę członkostwa w zarządzie z ochronnymi elementami prawa pracy. Nasuwa się w konsekwencji pytanie, czy stosunek pracy jest w ogóle odpowiedni dla członka zarządu. Odpowiadając stwierdzić należy, że niewątpliwie pozostawanie członkiem zarządu spółki kapitałowej nie wyklucza *a priori* nawiązania stosunku pracy ze spółką. Przy całej swej specyfice będzie on w pełni funkcjonalną relacją prawną, pozwalającą na wykonywanie pracy przez członka zarządu. To same strony, podejmując decyzję o nawiązaniu stosunku pracy, decydują o wejściu w sferę oddziaływania funkcji ochronnej prawa pracy, co niewątpliwie zapewni szeroką ochronę zatrudnienia członka zarządu. Wskazać bowiem należy, że niezależnie od ustalenia, który z reżimów (prawnopracowniczy czy korporacyjny) będzie miał prymat w stosunkach prawnych łączących członka zarządu ze spółką, w żaden sposób nie dojdzie do zniesienia bądź zachwiania funkcji ochronnej, co w szczególności musi mieć na uwadze sama spółka, podejmując decyzję o zatrudnieniu członka zarządu w ramach stosunku pracy.

<sup>10</sup> Wyrok SN z 26 listopada 2014 r., II PK 162/13, Lex, 1621614.



# Bibliografia

---

- Antoszek P., *Cywilnoprawny charakter uchwał wspólników spółek kapitałowych*, Warszawa 2009.
- Baran K.W., *Prawo do sądu a droga sądowa w sporach z zakresu prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 1994.
- Baran K.W. (red.), Ćwiertniak B.M., Driczinski S., Góral Z., Kosut A., Perdeus W., Piątkowski J., Skąpski M., Tomaszewska M., Włodarczyk M., Wyka T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Bartkowiak R., *Jakie są zalety jednoosobowej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością*, „Dziennik. Gazeta Prawna”, 02.02.2009.
- Borkowski M., *Reprezentacja spółki z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 2009.
- Bosak M., Majka P., *Charakter prawny pracowniczych świadczeń nieodpłatnych w świetle regulacji prawa pracy oraz prawa podatkowego*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2013.
- Bosak M., Majka P., *Wpływ regulacji podatkowoprawnych na stosunek pracy w świetle funkcji ochronnej prawa pracy*, [www.prawo.amu.edu.pl/\\_data/assets/pdf\\_file/0004/175531/dr-M-Bosak-i-dr-P-Majka.pdf](http://www.prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0004/175531/dr-M-Bosak-i-dr-P-Majka.pdf) [dostęp 30.06.2014].
- Brodecki Z., *Kilka refleksji na temat związku przyczynowego*, „Prawo Asekuracyjne” 1995, nr 3, s. 5. Brolik J., Dowgier R., Etel L., Kosikowski C., Pietrasz P., Popławski M., Presnarowicz S., Stachurski W., *Ordynacja podatkowa. Komentarz*, Lex 2013.
- Brzeska M., *Podstawowe zagadnienia integralnej teorii prawa R. Dworkina*, „Młody Jurysta” 2014, nr 1.
- Chodyński A., Jabłoński A., Jabłoński M., *Strategia bezpieczeństwa ekologicznego przedsiębiorstwa*, [w:] *Zarządzanie rozwojem przedsiębiorstw i regionów. Wybrane aspekty ekologiczne i społeczne*, Kraków 2008.
- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek dbałości*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej”, Kraków 2005.
- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Czerniawski R., *Kodeks spółek handlowych. Przepisy o spółce akcyjnej. Komentarz*, Poznań 2004.

- Czerniawski R., *Zarząd spółki akcyjnej*, Warszawa 2008.
- Czerniawski R., Rapacka A., *Pomiędzy prawem a finansami, Poradnik członka rady nadzorczej spółki akcyjnej*, Warszawa 2007.
- Dereń A.M., *Prawo gospodarcze. Wybrane zagadnienia*, Nysa 2005 [zob. również: A. Kidyba, *Prawo handlowe*, wyd. 5, Warszawa 2004].
- Dolecki H. (red.), Wiśniewski T. (red.), Iwulski J., Jędrejek G., Koper I., Miśurek G., Pogonowski P., Zawistowski D., *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, t. 2: *Artykuły 367–505 (37)*, Lex 2013.
- Duraj T., *Koncepcja „autonomicznego podporządkowania” – konflikt pomiędzy autonomią pracownika a jego podporządkowaniem pracodawcy*, [www.prawo.amu.edu.pl/\\_data/assets/pdf\\_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf](http://www.prawo.amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0006/175533/dr-Tomasz-Duraj.pdf) [dostęp 30.06.2014].
- Duraj T., *Granice uprawnień kierowniczych pracodawcy s stosunku pracy*, „Zeszyty Prawnicze UKSW” 2013, z. 2.
- Duraj T., *Podporządkowanie pracowników zajmujących kierownicze stanowiska kierownicze w organizacjach*, Warszawa 2013.
- Dybowski M., *Ronaldla Dworkina koncepcja zasad prawa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2001, R. LXIII, z. 3.
- Dyrda A., *Konwencja u podstaw prawa. Kontrowersje pozytywizmu prawniczego*, Warszawa 2013.
- Flejszar R., *Przedsiębiorca w postępowaniu cywilnym rozpoznawczym*, Warszawa 2006.
- Flejszar R., *Postępowanie w sprawach gospodarczych. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2007.
- Flejszar R., Koczur S., *Moc wiążąca uchwał organów spółek kapitałowych wobec osób trzecich*, „Prawo Spółek” 2009, nr 7–8.
- Jakubecki A. (red.), Bodio J., Demendecki T., Marcewicz O., Telenga P., Wójcik M.P., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego*, Lex [el.], 2014.
- Fleming-Kulesza T., *Czy w Polsce możemy mówić o prawie precedensowym?*, [w:] *Precedens w polskim systemie prawa*, red. A. Śledzińska-Simon, M. Wyrzykowski, Warszawa 2010.
- Florek L. (red.), Celeda R., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., *Kodeks pracy. Komentarz*, Lex 2011.
- Florek L., *Prawo pracy*, Warszawa 2013.
- Florek L., *Umowa o pracę u małych pracodawców*, [w:] *Stosunki pracy u małych pracodawców*, red. G. Goździewicz, Warszawa 2013.
- Gersdorf M., Rączka K., Skoczyński J., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 9, Warszawa 2008.
- Giezek J. (red.), Gruszecka D., Kłaczyńska N., Łabuda G., Muszyńska A., Razowski T., *Kodeks karny. Część szczególna. Komentarz*, Lex 2014.

- Górski A. (red.), Dąbrowski S., Godlewska-Michalak B., Gonera K., Kremer J., Łazarska A., Ott G., Sawiński J., Strus Z., *Prawo o ustroju sądów powszechnych. Komentarz*, Lex 2013.
- Grabowska B., *Rola edukacji w realizacji liberalnego postulatu niewrażliwości na indywidualne wyposażenie*, [w:] *Przestrzeń edukacyjna wobec wyzwań i oczekiwań społecznych*, red. I. Surina, Kraków 2010.
- Greloch W., *Zakaz konkurencji*, „Rzeczpospolita”, 03.07.2001.
- Grochowski M., *Koncepcja prawa Ronalda Dworkina i jej znaczenie dla legitymizacji prawa*, „Studenckie Zeszyty Naukowe Wydziału Prawa i Administracji UMCS”, z. 15, Lublin 2007.
- Hajos-Iwańska A., *Nieważność czynności prawnych w prawie spółek kapitałowych*, Warszawa 2014.
- Herbert J., *Działalność konkurencyjna pracownika wobec pracodawcy*, Bydgoszcz 1997.
- Jackowiak U., Piankowski M., Stelina J., Uziak W., Wypych-Żywicka A., Zieleński M., *Kodeks pracy z komentarzem*, Gdynia 2004.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.1998.21.94)*, Lex [el.] 2014.
- Jaśkowski K. (red.), Maniewska E., *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, Lex 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, t. 1, Warszawa 2006.
- Kappes A., *Odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki z o.o.*, Warszawa 2009.
- Kaźmierczak K., *Zatrudnianie członków zarządu spółki z o.o. oraz spółki akcyjnej*, „Prawo Spółek” 2007, nr 3.
- Kidyba A., *Atypowe spółki handlowe*, wyd. 3, Warszawa 2011.
- Kidyba A., *Kodeks spółek handlowych. Komentarz*, t. 1: *Komentarz do art. 1–300 k.s.h.*, Warszawa 2011.
- Kidyba A., *Komentarz aktualizowany do art. 1–300 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U.00.1994.1037)*, Lex [el.] 2014.
- Kidyba A., *Komentarz aktualizowany do art. 301–633 ustawy z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych*, Lex [el.] 2014.
- Kidyba A. (red.), Gawlik Z., Janiak A., Koziół G., Olejniczak A., Pyrżyńska A., Sokołowski T., *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 3: *Zobowiązania – część ogólna*, Lex 2010.
- Kidyba A. (red.), Gawlik Z., Janiak A., Jedliński A., Kopaczyńska-Pieczniak K., Niezbecka E., Sokołowski T., *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa 2012.
- Kidyba A., *Prawo handlowe*, wyd. 5, Warszawa 2004.
- Kidyba A. (red.), Kopaczyńska-Pieczniak K., Bryłowski P., *Prawo spółek handlowych*, Kraków 2004.

- Klecha K., *Wolność działalności gospodarczej w Konstytucji RP*, Warszawa 2009.
- Koczur S., *Specyfika podporządkowania członków organów spółki kapitałowej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005.
- Kopaczynska-Pieczniak K., *Uwagi na tle uregulowania zakazu konkurencji w kodeksie spółek handlowych*, „Rejent” 2003, nr 6.
- Kostecki A., *Związki prawa finansowego i prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994.
- Kubot Z., *Kierownictwo pracodawcy*, [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011.
- Kucharska A., *Reprezentacja w spółkach kapitałowych*, Warszawa 2004, [zob. również: P. Pinior, *Nadzór wspólników w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością*, Warszawa 2013].
- Kuniewicz Z., Czepita S., *Aspekty wadliwości czynności prawnych spółki kapitałowej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2002, z. 3.
- Kwaśnicki R.L., *Charakter zatrudnienia członków zarządu spółek kapitałowych z uwzględnieniem kształtowania zasad ich odpowiedzialności wobec spółki oraz zakazu konkurencji*, „Prawo Spółek” 2002, nr 3.
- Lipińska-Długosz O., *Ochrona spółki akcyjnej i jej akcjonariuszy przed niewłaściwym wykonywaniem prawa*, Warszawa 2006.
- Łętowska E., *Czy w Polsce możemy mówić o prawie precedensowym?*, [w:] *Precedens w polskim systemie prawa*, red. A. Śledzińska-Simon, M. Wyrzykowski, Warszawa 2010.
- Ługowska E., *Nominalizm jako zasada wykonywania pieniężnych świadczeń pracodawcy ze stosunku pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2001.
- Makiewicz M., *Zakaz konkurencji w spółkach kapitałowych*, Gdańsk 2003.
- Malczyk M., *Naruszenie słusznego interesu pracownika jako przesłanka niedopuszczalności cofnięcia pozwu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2013.
- Marek A., *Pracownik musi dbać o dobro zakładu pracy*, „Dziennik. Gazeta Prawna”, 13.02.2008.
- Mariański A., Karolak A., *Odpowiedzialność członków zarządu za zobowiązania spółki z o.o. w świetle przepisów prawa handlowego i podatkowego*, Warszawa 2004.
- Masztalerz M., *Reguły czy zasady? O standardach rachunkowości w świetle filozofii prawa Ronalda Dworkina*, [www.katrach.ue.poznan.pl/uploads/tinymcel/Masztalerz%20-%20Reguly%20czy%20zasady.pdf](http://www.katrach.ue.poznan.pl/uploads/tinymcel/Masztalerz%20-%20Reguly%20czy%20zasady.pdf). [dostęp 30.06.2014].
- Mozgawa M. (red.), Budyn-Kulik M., Kozłowska-Kalisz P., Kulik M., *Kodeks karny. Komentarz*, Lex 2013.
- Naworski J.P., *Ustawowy zakaz konkurencji niektórych członków rady nadzorczej spółki akcyjnej*, „Prawo Spółek” 2001, nr 12.



- Okolski J. (red.), Safjan M., Opalski W., Modrzejewska M., Modrzejewski J., Liwińska-Werner M., Gasiński Ł., Krauss J., Wiśniewski C., *Prawo handlowe*, wyd. 2, Warszawa 2008.
- Pawłowska J. (red.), *Ubezpieczenia społeczne. 509 pytań i odpowiedzi*, Warszawa 2008.
- Piasecki K., *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003.
- Pisarczyk Ł., *Pracownicza odpowiedzialność członków zarządu w spółkach kapitałowych*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne” 1999, nr 1.
- Piowarczyk K., *Wewnętrzna jednostka organizacyjna spółki jako pracodawca*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005.
- Pzyżak-Szafnicka M. (red.), Giesen B., Katner W.J., Księżak P., Lewaszkiewicz-Petrykowska B., Majda R., Michniewicz-Broda E., Pajor T., Promińska U., Robaczyński W., Serwach M., Świderski Z., Wojewoda M., *Kodeks cywilny. Część ogólna. Komentarz*, Lex 2009.
- Pyziół W., Szumański A., Weiss I., *Prawo spółek*, Bydgoszcz 1998.
- Radwański Z., *Zobowiązania – część ogólna*, Poznań 1998.
- Rzetecka-Gil A., *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania – część ogólna*, Lex [el.] 2011.
- Sadlik R., *Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i skutki jego naruszenia*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12.
- Sadowski M., *Wybrane zagadnienia pracowniczej odpowiedzialności materialnej i osobistej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994.
- Sanetra W., *Konstytucyjne problemy stosowania prawa pracy*, [w:] *Konstytucyjne problemy prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, red. H. Szurgacz, Wrocław 2005.
- Sarkowicz R., Stelmach J., *Teoria prawa*, Kraków 1996.
- Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Lex 2013, komentarz do art. 65.
- Słownik języka polskiego PWN*, www.sjp.pwn.pl [dostęp 20.07.2014].
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle konstytucji RP*, t. 1: *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sołtysiński S., Szajkowski A., Szumański A., Szwaja J., *Kodeks spółek handlowych*, t. 1: *Komentarz do artykułów 1–150*, wyd. 2, Warszawa 2006.
- Sołtysiński S., Szajkowski A., Szumański A., Szwaja J., *Kodeks spółek handlowych*, t. 2: *Komentarz do artykułów 151–300*, wyd. 2, Warszawa 2005.
- Stelina J. (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2012.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Stermach J., Sarkowicz R., *Filozofia prawa XIX i XX wieku*, Kraków 1998.
- Sulikowski A., *Wstęp do prawoznawstwa*, Wałbrzych 2007.
- Szczęśny R., *Zarząd w spółkach kapitałowych*, Kraków 2004.

- Szczurowski T., *Wadliwość czynności prawnych spółek kapitałowych na tle sankcji kodeksu cywilnego*, Warszawa 2012.
- Szurgacz H., *Zagadnienia kształtowania warunków wynagrodzenia przez pracodawcę*, [w:] *Kształtowanie warunków pracy przez pracodawcę. Możliwości i granice*, red. H. Szurgacz, Warszawa 2011.
- Szwaja J., Mika B., *Naruszenie zasad reprezentacji spółki z o.o. w stosunkach z członkami zarządu*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 3.
- Świątkowski A.M., *Następstwa trudności ekonomicznych dla warunków pracy w Polsce*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1994.
- Świątkowski A., *W kierunku uelastycznienia prawa pracy*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2004.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 2, Warszawa 2006.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2010.
- Świątkowski A.M., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Tomczak M. (red.), *Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Instrukcja obsługi*, Gdańsk 2004.
- Trzebiński J., *Odpowiedzialność organizacyjna wspólników i członków organów spółek handlowych*, Warszawa 2004.
- Uliasz R., *Zarząd w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Komentarz do art. 201–211 kodeksu spółek handlowych*, Warszawa 2012.
- Wagner B., *Wynagrodzenie za pracę (pojęcie, prawna ochrona i źródła regulacji)*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 1996.
- Walczak K., *Zakaz dyskryminacji w wynagrodzeniu w świetle przepisów prawa i praktyka jego wdrażania*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2005.
- Wantoch-Rekowski J. (red.), Brzezicki T., Dobek W., Dziwota K., Kiljan K., Lachowski J., Łabanowski M., Madej K., Morawski W., Sylwestrzak D., *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Toruń–Warszawa 2007.
- Wronkowska S. (red.), *Z teorii i filozofii prawa Zygmunta Ziemińskiego*, Warszawa 2007.
- Zajadło J., *Precedens rzeczywisty i pozorny, czyli po co prawnikom filozofia prawa*, [w:] *Precedens w polskim systemie prawa*, red. A. Śledzińska-Simon, M. Wyrzykowski, Warszawa 2010.
- Zdyb M. (red.), A. Michalak, M. Mioduszewski, J. Raglewski, J. Rasiewicz, M. Sieradzka, J. Sroczyński, M. Szydło, M. Wyrwiński, *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, Lex 2011.
- Ziobrowski J., Jędruszek O., Zygmuntowski D.Z., *Odpowiedzialność karno-skarbowa członków zarządu spółek kapitałowych oraz praktyczne sposoby jej ograniczenia*, Warszawa 2014.
- Zoll A. (red.), Barczak-Oplustil A., Bogdan G., Cwiakalski Z., Dąbrowska-Kardas M., Kardas P., Majewski J., Raglewski J., Rodzyńkiewicz M., Szewczyk M., Wróbel W., *Kodeks karny. Część szczególna, t. 3: Komentarz do art. 278–363 k.k.*, Kraków 2006.

## Orzecznictwo

### **Trybunał Konstytucyjny**

Wyrok TK z 27.11.2007, SK 18/05, OTK-A 2007/10/128.

### **Sąd Najwyższy**

#### ***Uchwały***

Uchwała SN z 29.12.1975, V PZP 13/75, OSNC 1976/2/19.

Uchwała SN z 20.11.1986, III PZP 71/86, OSNC 1987/12/197.

Uchwała SN z 05.04.1991, III CZP 21/91, OSNC 1991/10–12/121.

Uchwała SN z 27.04.2005, II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338.

Uchwała SN z 16.05.2012, III PZP 3/12, OSNP 2012/23–24/279.

Uchwała SN z 18.09.2013, III CZP 13/13, OSNC 2014/3/23.

#### ***Wyroki***

Wyrok SN z 14.07.1972, I CR 188/72.

Wyrok SN z 05.09.1972, I PR 360/71, OSNC 1973/6/107.

Wyrok SN z 24.03.1976, I PZP 8/76, Lex, 14303.

Wyrok SN z 05.05.1976, I PR 80/76, PiZS 1977/7/65.

Wyrok SN z 28.05.1976, IV PR 49/76, Lex, 14311.

Wyrok SN z 03.11.1976, I PR 165/76, Lex, 14337.

Wyrok SN z 11.05.1977, IV PR 109/77, Lex, 14384.

Wyrok SN z 14.10.1977, I PRN 136/77, Lex, 14431.

Wyrok SN z 26.11.1977, V PRN 4/77, Lex, 14441.

Wyrok SN z 13.12.1977, IV PRN 12/77, Lex, 14442.

Wyrok SN z 29.12.1978, IV PR 331/78, Lex, 14483.

Wyrok SN z 19.04.1979, IV PR 123/79, Biuletyn Prokuratury Generalnej 1979/4/22.

Wyrok SN z 31.03.1980, I PRN 138/79, Lex, 84476.

Wyrok SN z 15.04.1980, IV PR 80/80, OSNC 1980/10/201.

Wyrok SN z 12.06.1980, IV PR 191/80, Lex, 14531.

Wyrok SN z 28.08.1980, IV PR 252/80, PiZS 1982/5/56.

Wyrok SN z 07.01.1981, IV PR 411/80, Lex, 14570.

Wyrok SN z 25.03.1981, I PRN 6/81, Lex, 14578.

Wyrok SN z 07.08.1981, IV PR 239/81, PiZS 1983/3/63.

Wyrok SN z 12.03.1982, IV PR 39/82, Lex, 14606.

Wyrok SN z 11.12.1986, IV CR 424/86, Lex, 8799.

Wyrok SN z 25.08.1989, I PR 302/89, OSP 1991/1/22.

Wyrok SN z 09.04.1991, I PRN 13/91, OSP 1992/4/88.

Wyrok SN z 24.02.1989, III PRN 1/89, OSP 1990/7/279.

Wyrok SN z 07.01.1997, I PKN 53/96, OSNP 1997/13/233.

Wyrok SN z 01.10.1997, I PKN 317/97, OSNP 1998/14/428.

Wyrok SN z 12.03.1997, II CKN 24/97, Lex, 80725.

- Wyrok SN z 11.06.1997, I PKN 201/97, OSNP 1998/10/296  
Wyrok SN z 24.10.1997, I PKN 264/97, OSNP 1998/19/562.  
Wyrok SN z 19.01.1998, I PKN 482/97, OSNP 1998/23/686.  
Wyrok SN z 24.02.1998, I PKN 535/97, OSNP 1999/3/85.  
Wyrok SN z 19.03.1998, I PKN 562/97, OSNP 1999/5/161.  
Wyrok SN z 19.03.1998, I PKN 564/97, OSNP 1999/5/162.  
Wyrok SN z 26.03.1998, I PKN 563/97, OSNP 1999/7/232.  
Wyrok SN z 07.05.1998, I PKN 88/98, OSNP 1999/9/306.  
Wyrok SN z 14.05.1998, I PKN 79/98, OSNP 1999/11/357.  
Wyrok SN z 20.05.1998, I PKN 131/98, OSNP 1999/12/385.  
Wyrok SN z 03.06.1998, I PKN 49/98, OSNP 1999/11/362.  
Wyrok SN z 09.07.1998, I PKN 235/98, OSNP 1999/15/488.  
Wyrok SN z 23.07.1998, I PKN 245/98, OSNP 1999/16/517.  
Wyrok SN z 14.09.1998, I PKN 334/98, OSNP 1999/20/646.  
Wyrok SN z 15.04.1999, I PKN 15/99, OSNP 2000/12/470, OSP 2000/9/130.  
Wyrok SN z 05.05.1999, I PKN 680/98, OSNP 2000/13/513.  
Wyrok SN z 11.05.1999, I PKN 685/98, Prok.iPr. [wkł.] 2000/2/32.  
Wyrok SN z 22.09.1999, I PKN 262/99, OSNP 2001/2/35.  
Wyrok SN z 07.01.2000, I PKN 441/99, Lex, 1218239.  
Wyrok SN z 25.05.2000, I PKN 655/99, OSNP 2001/22/658.  
Wyrok SN z 06.06.2000, I PKN 705/99, OSNP 2001/24/713.  
Wyrok SN z 21.11.2000, I PKN 90/00, Pr.Pracy 2001/5/34.  
Wyrok SN z 29.11.2000, I PKN 109/00, Lex, 1170581.  
Wyrok SN z 14.02.2001, I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564.  
Wyrok SN z 14.03.2001, II UKN 268/00, Lex, 551026.  
Wyrok SN z 22.11.2001, I PKN 690/00, OSNP 2003/20/489.  
Wyrok SN z 20.12.2001, III RN 164/00, Lex, 448049.  
Wyrok SN z 23.01.2002, I PKN 807/00, Lex, 55127.  
Wyrok SN z 28.03.2002, I PKN 6/01, OSNP 2004/5/84.  
Wyrok SN z 18.06.2002, I PKN 376/01, OSNP 2004/7/122.  
Wyrok SN z 05.12.2002, I PKN 619/01, OSNP 2004/11/191.  
Wyrok SN z 08.05.2002, I PKN 221/01, OSNP 2004/6/98.  
Wyrok SN z 17.05.2002, I CKN 1180/99, Lex, 1172457.  
Wyrok SN z 26.11.2002, I PKN 477/01, Lex, 1165842.  
Wyrok SN z 18.12.2002, I PK 296/02, Pr.Pracy 2003/7–8/49.  
Wyrok SN z 19.12.2002, II CKN 1067/00, Lex, 75359.  
Wyrok SN z 21.01.2003, I PK 21/02, OSNP 2004/13/226.  
Wyrok SN z 26.02.2003, I PK 149/02, M.P.Pr. [wkł.] 2004/4/7.  
Wyrok SN z 11.09.2003, III CKN 579/01, OSNC 2004/10/167.  
Wyrok SN z 02.10.2003, V CK 240/02, Lex, 175959.  
Wyrok SN z 23.10.2003, I PK 425/02, OSNP 2004/20/345.  
Wyrok SN z 17.12.2003, IV CK 305/02, Lex, 599556.  
Wyrok SN z 14.01.2004, I CK 66/03, Lex, 599515.

- Wyrok SN z 02.04.2004, IV KK 25/04, OSNwSK 2004/1/668.  
Wyrok SN z 09.09.2004, I PK 659/03, OSNP 2005/10/139.  
Wyrok SN z 06.10.2004, I PK 488/03, OSNP 2005/10/145.  
Wyrok SN z 27.10.2004, I PK 688/03, OSNP 2005/12/169.  
Wyrok SN z 25.11.2004, I PK 42/04, OSNP 2005/14/209  
Wyrok SN z 02.12.2004, I PK 51/04, M.P.Pr. 2005/2/30.  
Wyrok SN z 05.04.2005, I PK 208/04, M.P.Pr. [wkł.] 2005/12/1.  
Wyrok SN z 13.04.2005, II PK 255/04, OSNP 2005/22/355.  
Wyrok SN z 14.04.2005, II CK 606/04, Lex, 301827.  
Wyrok SN z 25.05.2005, I PK 249/04, OSNP 2006/9–10/142  
Wyrok SN z 07.07.2005, V CK 839/04, Lex, 536022.  
Wyrok SN z 19.07.2005, II PK 388/04, Lex, 395077  
Wyrok SN z 04.08.2005, II UK 16/05, OSNP 2006/11–12/191.  
Wyrok SN z 18.08.2005, V CK 103/05, M.Prawn. 2005/18/875.  
Wyrok SN z 16.12.2005, III CK 317/05, Lex, 567998.  
Wyrok SN z 10.01.2006, I UK 121/05, OSNP 2006/23–24/364.  
Wyrok SN z 11.01.2006, II PK 113/05, OSNP 2006/23–24/348.  
Wyrok SN z 14.02.2006, III UK 150/05, Lex, 272551.  
Wyrok SN z 06.03.2006, II PK 211/05, OSNP 2007/1–2/10.  
Wyrok SN z 07.03.2006, I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474.  
Wyrok SN z 09.03.2006, II PK 234/05, Lex, 607114.  
Wyrok SN z 11.04.2006, I PK 162/05, OSNP 2007/7–8/92.  
Wyrok SN z 18.05.2006, III PK 22/06, OSNP 2007/9–10/132.  
Wyrok SN z 02.06.2006, I PK 250/05, OSNP 2007/11–12/156.  
Wyrok SN z 08.06.2006, II PK 315/05, OSNP 2007/11–12/159.  
Wyrok SN z 21.09.2006, II PK 13/06, OSNP 2007/17–18/254.  
Wyrok SN z 23.10.2006, I PK 113/06, Pr.Pracy 2007/1/35.  
Wyrok SN z 24.10.2006, II PK 39/06, OSNP 2007/19–20/276.  
Wyrok SN z 10.11.2006, I CSK 246/06, OSNC 2007/7–8/124.  
Wyrok SN z 15.11.2006, I PK 98/06, OSNP 2007/21–22/309, M.P.Pr.  
2007/4/206.  
Wyrok SN z 21.11.2006, II PK 46/06, Lex, 950624.  
Wyrok SN z 11.01.2007, II CSK 400/06, Lex, 610076.  
Wyrok SN z 25.01.2007, I PK 207/06, OSNP 2008/11–12/157.  
Wyrok SN z 25.01.2007, V CSK 423/06, Lex, 277311.  
Wyrok SN z 07.02.2007, I PK 221/06, Pr.Pracy 2007/6/22.  
Wyrok SN z 09.02.2007, I PK 222/06, M.P.Pr. 2007/11/590.  
Wyrok SN z 15.03.2007, I PK 252/06, OSNP 2008/7–8/102.  
Wyrok SN z 05.06.2007, I PK 61/07, Lex, 425504.  
Wyrok SN z 18.06.2007, II PK 338/06, OSNP 2008/15–16/219.  
Wyrok SN z 20.06.2007, I BP 64/06, Lex, 567313.  
Wyrok SN z 20.06.2007, V CSK 129/07, Lex, 347367  
Wyrok SN z 21.06.2007, I PK 3/07, Lex, 611397.

- Wyrok SN z 22.06.2007, II PK 331/06, Lex, 911109.  
Wyrok SN z 21.11.2007, I BP 26/07, Lex, 621120.  
Wyrok SN z 11.12.2007, I PK 157/07, M.P.Pr. 2008/5/258.  
Wyrok SN z 23.01.2008, II PK 127/07, M.P.Pr. 2008/9/450.  
Wyrok SN z 02.04.2008, II PK 268/07, Lex, 465852.  
Wyrok SN z 26.03.2008, I UK 282/07, Lex, 411051.  
Wyrok SN z 26.06.2008, II CSK 49/08, OSNC 2009/9/126.  
Wyrok SN z 09.07.2008, I PK 2/08, Lex, 531844.  
Wyrok SN z 26.09.2008, V CSK 108/08, OSNC-ZD 2009/4/90.  
Wyrok SN z 04.11.2008, I PK 82/08, OSNP 2010/9–10/107.  
Wyrok SN z 05.11.2008, I CSK 189/08, Lex, 548903.  
Wyrok SN z 03.12.2008, I PK 97/08, M.P.Pr. 2009/6/315–321.  
Wyrok SN z 06.01.2009, II PK 108/08, Lex, 738347.  
Wyrok SN z 23.01.2009, I PK 118/08, Lex, 736703.  
Wyrok SN z 19.02.2009, II PK 156/08, Lex, 736723.  
Wyrok SN z 25.02.2009, II PK 176/08, Lex, 736726.  
Wyrok SN z 20.03.2009, I PK 181/08, Lex, 707849.  
Wyrok SN z 26.03.2009, II PK 241/08, Lex, 707873.  
Wyrok SN z 07.04.2009, I PK 215/08, M.P.Pr. 2009/9/487–492.  
Wyrok SN z 17.04.2009, III CSK 304/08, Lex, 511002.  
Wyrok SN z 06.05.2009, II PK 285/08, Wspólnota 2009/21/44.  
Wyrok SN z 19.05.2009, II PK 288/08, Lex, 687061.  
Wyrok SN z 19.05.2009, III UK 7/09, Lex, 509047.  
Wyrok SN z 24.06.2009, II PK 286/08, Lex, 521924.  
Wyrok SN z 09.07.2009, II PK 232/08, Lex, 738224.  
Wyrok SN z 21.07.2009, II PK 21/09, Lex, 738235.  
Wyrok SN z 23.07.2009, II PK 25/09, OSNP 2011/5–6/76.  
Wyrok SN z 23.07.2009, II PK 36/09, Lex, 533075.  
Wyrok SN z 24.07.2009, I PK 219/08, Lex, 523536.  
Wyrok SN z 04.08.2009, I PK 42/09, Lex, 528156.  
Wyrok SN z 24.09.2009, II PK 57/09, OSNP 2011/9–10/123.  
Wyrok SN z 02.10.2009, II PK 108/09, Lex, 558582.  
Wyrok SN z 20.10.2009, I PK 87/09, Lex, 553671.  
Wyrok SN z 04.11.2009, I PK 105/09, Lex, 558562.  
Wyrok SN z 04.11.2009, I PK 106/09, Lex, 564759.  
Wyrok SN z 06.11.2009, III PK 43/09, OSNP 2011/11–12/149.  
Wyrok SN z 09.03.2010, I PK 195/09, OSNP 2011/17–18/227.  
Wyrok SN z 07.04.2010, II UK 177/09, Lex, 599767.  
Wyrok SN z 19.04.2010, II PK 307/09, Lex, 602697.  
Wyrok SN z 27.04.2010, II PK 315/09, Lex, 603415.  
Wyrok SN z 28.04.2010, I PK 208/09, Lex, 602203.  
Wyrok SN z 13.05.2010, IV CSK 531/09, Lex, 678025.  
Wyrok SN z 09.06.2010, II UK 33/10, Lex, 598436.

- Wyrok SN z 17.06.2010, III CSK 290/09, OSNC-ZD 2011/1/10.  
Wyrok SN z 23.06.2010, II PK 374/09, Lex, 661504.  
Wyrok SN z 25.08.2010, II PK 50/10, Lex, 707421.  
Wyrok SN z 09.09.2010, I CSK 530/09, Lex, 672663  
Wyrok SN z 08.10.2010, II PK 30/10, Rzeczposp. PiP 2011/19/6.  
Wyrok SN z 19.10.2010, II PK 307/09, OSNP 2011/19–20/251.  
Wyrok SN z 28.10.2010, II CSK 82/10, Lex, 970067.  
Wyrok SN z 04.11.2010, II PK 108/10, OSNP 2012/3–4/31.  
Wyrok SN z 02.12.2010, II PK 131/10, Lex, 794786.  
Wyrok SN z 02.12.2010, I CSK 111/10, Lex, 1001270.  
Wyrok SN z 26.01.2011, II KK 214/10, Lex, 738376.  
Wyrok SN z 18.02.2011, II PK 197/10, Lex, 811848.  
Wyrok SN z 24.02.2011, III CSK 150/10, Lex, 819204.  
Wyrok SN z 02.03.2011, II PK 204/10, Lex, 817517.  
Wyrok SN z 03.03.2011, II PK 201/10, Lex, 1084554.  
Wyrok SN z 15.03.2011, I PK 224/10, Lex, 896455.  
Wyrok SN z 12.05.2011, II UK 20/11, Lex, 885004.  
Wyrok SN z 07.06.2011, II PK 313/10, M.P.Pr. 2011/11/602–604.  
Wyrok SN z 20.06.2011, I UK 335/10, Lex, 1043982.  
Wyrok SN z 22.06.2011, II PK 1/11, Lex, 1027179.  
Wyrok SN z 13.07.2011, I UK 46/11, Lex, 1043989.  
Wyrok SN z 03.08.2011, I PK 30/11, Lex, 1101326.  
Wyrok SN z 20.10.2011, III CSK 5/11, Lex, 1084736.  
Wyrok SN z 12.01.2012, I PK 88/11, Lex, 1129308.  
Wyrok SN z 02.02.2012, II PK 130/11, OSNP 2013/1–2/6.  
Wyrok SN z 02.03.2012, I UK 300/11, OSNP 2013/17–18/209.  
Wyrok SN z 09.02.2012, I UK 260/11, Lex, 1169835.  
Wyrok SN z 06.03.2012, I PK 110/11, Lex, 1165807.  
Wyrok SN z 22.03.2012, V CSK 84/11, Lex, 1214611.  
Wyrok SN z 23.03.2012, II PK 169/11, M.P.Pr. 2012/7/371–372.  
Wyrok SN z 12.04.2012, I PK 216/11, Lex, 1162590.  
Wyrok SN z 08.05.2012, I PK 214/11, Lex, 1214973.  
Wyrok SN z 19.06.2012, II UK 282/11, Lex, 1229811.  
Wyrok SN z 20.06.2012, I PK 13/12, Lex, 1243001.  
Wyrok SN z 27.06.2012, IV CSK 557/11, Lex, 1229971.  
Wyrok SN z 28.06.2012, II PK 290/11, Lex, 1235830.  
Wyrok SN z 04.07.2012, I CSK 635/11, Lex, 1228580.  
Wyrok SN z 18.09.2012, I CSK 52/12, Lex, 1250550.  
Wyrok SN z 02.10.2012, II PK 56/12, Lex, 1243024.  
Wyrok SN z 12.10.2012, IV CSK 186/12, Lex, 127500.  
Wyrok SN z 07.12.2012, II PK 121/12, Lex, 1284747.  
Wyrok SN z 30.01.2013, V CSK 53/12, Lex, 1311855.  
Wyrok SN z 12.02.2013, II PK 165/12, M.P.Pr. 2013/6/310–313.

Wyrok SN z 12.02.2013, II PK 166/12, M.P.Pr. 2013/6/317–320.  
Wyrok SN z 08.03.2013, I PK 194/12, M.P.Pr. 2013/10/506.  
Wyrok SN z 27.03.2013, I CSK 407/12, Lex, 1311833.  
Wyrok SN z 10.04.2013, II PK 272/12, M.P.Pr. 2013/8/420–423.  
Wyrok SN z 22.08.2013, II PK 339/12, OSNP 2014/5/68.  
Wyrok SN z 03.09.2013, I PK 33/13, Lex, 1541137.  
Wyrok SN z 11.09.2013, II UK 36/13, Lex, 1391783.  
Wyrok SN z 20.09.2013, II CSK 657/12, Lex, 1385866.  
Wyrok SN z 19.11.2013, I PK 120/13, Lex, 1448684.  
Wyrok SN z 12.12.2013, I PK 88/13, OSNP 2015/2/20.  
Wyrok SN z 22.01.2014, III CSK 33/13, Lex, 1455726.  
Wyrok SN z 04.04.2014, I PK 234/13, Lex, 1480057.  
Wyrok SN z 24.04.2014, III CSK 182/13, Lex, 1489251.  
Wyrok SN z 09.07.2014, I PK 250/13, Lex, 1537262.  
Wyrok SN z 24.07.2014, II CSK 627/13, Lex, 1545031.  
Wyrok SN z 22.10.2014, II CSK 687/13, Lex, 1566718.  
Wyrok SN z 26.11.2014, II PK 162/13, Lex, 1621614.

### ***Postanowienia***

Postanowienie SN z 21.08.1990, II CZ 160/90, OSNC 1991/8–9/115.  
Postanowienie SN z 12.03.1999, I PKN 63/99, OSNP 2000/10/391.  
Postanowienie SN z 14.05.2001, I PZ 9/01, OSNP 2003/7/180.  
Postanowienie SN z 05.06.2002, IV CKN 45/01, Lex, 55082.  
Postanowienie SN z 14.05.2003, I PK 21/03, Lex, 585695.  
Postanowienie SN z 07.11.2006, I CZ 85/06, Lex, 276370.  
Postanowienie SN z 11.10.2007, III UK 70/07, OSNP 2008/23–24/366.  
Postanowienie SN z 13.12.2007, II UK 211/07, Lex, 863994.  
Postanowienie SN z 06.10.2010, II CZ 102/10, Lex, 741025.  
Postanowienie SN z 26.01.2011, II PK 236/10, Lex, 1413531.  
Postanowienie SN z 28.02.2011, I PK 246/10, Lex, 798246.  
Postanowienie SN z 10.04.2013, IV CSK 516/12, Lex, 1331352.

### **Sądy powszechne**

#### **Sądy Apelacyjne**

##### ***Apelacja Białystok***

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 21.02.2006, I ACa 629/05, OSAB 2006/1/3.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14.11.2012, III APa 9/11, Lex, 1254315.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 04.02.2013, II AKa 234/12, Lex, 1311928.



- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 05.04.2013, I ACa 142/13, Lex, 1307387.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14.01.2014, III AUa 755/13, Lex, 1415798.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15.01.2014, III AUa 764/13, Lex, 1422314.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 23.05.2014, I ACa 313/13, Lex, 1477017.

### ***Apelacja Gdańsk***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29.08.1994, III APr 48/94, Pr.Pracy 1995/4/52.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.10.1994, III APr 57/94, POSAG 1994/4/89.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 22.04.2008, I ACa 1467/07, Lex, 516511.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11.05.2012, III AUa 908/11, POSAG 2012/4/156–173.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 11.10.2012, III APa 18/12, Lex, 1236145.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 23.01.2013, V ACa 1016/12, Lex, 1313248.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 05.03.2013, III AUa 1210/12, Lex, 1293591.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 07.03.2013, III AUa 1515/12, Lex, 1298884.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 20.03.2013, I ACa 908/12, Lex, 1313245.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 04.04.2013, III AUa 1637/12, Lex, 1314702.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 24.06.2013, III APa 9/12, Lex, 1353667.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 04.07.2013, III APa 9/13, Lex, 1362666.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 27.03.2014, III AUa 923/13, Lex, 1454453.

### ***Apelacja Katowice***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28.04.1994, III APr 10/94, OSA 1995/1/5.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21.04.1995, III APr 82/94, OSA 1997/7–8/22.

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 05.11.2004, I ACa 540/04, Lex, 193664.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 31.08.2007, V ACa 475/07, Lex, 569102.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15.10.2008, V ACa 329/08, Lex, 508520.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16.07.2009, V ACa 241/09, OSA 2011/12/60–73.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 05.11.2009, V ACa 352/09, Lex, 599725.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 21.01.2011, V ACa 501/10, Lex, 1001393.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 16.11.2011, V ACa 570/11, Lex, 1129812.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 26.01.2012, II AKa 474/11, Lex, 1171014.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 12.07.2012, II AKa 541/11, Lex, 1220217.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28.09.2012, III APa 17/12, Lex, 1342006.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 30.01.2013, III AUa 740/12, Lex, 1294795.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 19.02.2013, V ACa 759/12, Lex, 1289451.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 25.07.2013, V ACa 472/12, Lex, 1356490.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 25.07.2013, V ACa 252/13, Lex, 1363255.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 03.09.2013, III AUa 1247/13, Lex, 1372265.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15.10.2013, I ACa 374/13, Lex, 1381376.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 11.02.2014, III AUa 929/13, Lex, 1439034.

### ***Apelacja Kraków***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 17.03.2010, I ACa 150/10, OSA 2011/3/35–49.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.10.2011, II AKa 145/11, KZS 2011/12/33.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 11.09.2012, III APa 20/12, Lex, 1223232.

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.09.2012, III AUa 420/12, Lex, 1220514.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 15.11.2012, I ACa 1024/12, Lex, 1264345.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.12.2012, I ACa 1246/12, Lex, 1314755.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 10.01.2013, III AUa 1039/12, Lex, 1267331.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 23.01.2013, III AUa 311/12, Lex, 1293100.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 29.01.2013, III AUa 493/12, Lex, 1280382.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 27.06.2013, III APa 7/13, Lex, 1349938.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 28.08.2013, III AUa 1553/12, Lex, 1375803.

### ***Apelacja Lublin***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 15.02.1996, III APr 1/96, OSA 1998/1/1.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 18.08.2010, II AKa 186/10, KZS 2010/12/61.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 19.09.2013, I ACa 342/13, Lex, 1372350.
- Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 22.04.2009, II AKz 228/09, OSA 2011/1/6–13.

### ***Apelacja Łódź***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 12.08.1992, III APr 34/92, OSA 1992/10/52.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 10.06.2011, III APa 8/11, OSAŁ 2011/3/30.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 11.01.2013, I ACa 1000/12, Lex, 1289484.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 22.03.2013, III AUa 1142/12, Lex, 1316208.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 28.06.2013, III APa 13/13, Lex, 1339365.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 05.11.2013, III AUa 120/13, Lex, 1402866.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 23.07.2013, II APa 18/13, Lex, 1350369.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24.09.2013, III AUa 1652/12, Lex, 1381409.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 24.10.2013, I ACa 558/13, Lex, 1386151.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 07.11.2013, III AUa 291/13, Lex, 1409154.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16.01.2014, I ACa 1148/12, Lex, 1451700.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 16.01.2014, III AUa 522/13, Lex, 1428152.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 04.02.2014, III AUa 695/13, Lex, 1439146.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 18.02.2014, III AUa 786/13, Lex, 1439153.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15.05.2014, III APa 2/14, Lex, 1496432.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 21.05.2014, III AUa 1475/13, Lex, 1527043.

### ***Apelacja Poznań***

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 08.10.1992, III APr 41/92, Wokanda 1993/6/24.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 11.10.2012, I ACa 336/12, Lex, 1292726.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 12.02.2013, III AUa 1068/12, Lex, 1321996.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 30.04.2013, III APa 1/13, Lex, 1314859.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 04.07.2013, I ACa 569/13, Lex, 1363343.

### ***Apelacja Rzeszów***

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z 20.12.2012, I ACa 403/12, Lex, 1254481.

### ***Apelacja Szczecin***

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 27.11.2007, III APa 19/07, Lex, 468592.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 09.10.2008, I ACa 754/07, Lex, 468596.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 29.11.2012, I ACa 374/12, Lex, 1246843.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 09.01.2013, III AUa 626/12, Lex, 1281079.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 26.04.2013, I ACa 749/12, Lex, 1378860.

### ***Apelacja Warszawa***

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.07.2005, III APa 89/05, Apel.W-  
-wa 2006/2/8.  
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 05.02.2008, I ACa 1255/07, M.Prawn. 2013/5/258.

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18.08.2011, I ACa 54/11, Lex, 1120149.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 30.08.2011, VI ACa 1273/10, Lex, 1120214.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 24.04.2012, II AKa 99/12, Lex, 1238316.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 11.07.2012, I ACa 1230/11, Lex, 1216421.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 01.08.2012, II AKa 165/12, Lex, 1238262.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 02.10.2012, I ACa 300/12, Lex, 1238206.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 07.11.2012, II AKa 310/12, Lex, 1238306.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 15.01.2013, VI ACa 1077/12, Lex, 1315740.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 04.02.2013, I ACa 54/13, Lex, 1315729.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 07.03.2013, III APa 29/12, Lex, 1293065.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19.04.2013, VI ACa 1342/12, Lex, 1335767.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18.06.2013, I ACa 141/13, Lex, 1350445.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 14.01.2014, I ACa 565/13, Lex, 1422495.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 09.05.2014, I ACa 1632/13, Lex, 1489179.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 09.07.2014, I ACa 141/14, Lex, 1499059.

### ***Apelacja Wrocław***

- Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 23.10.2006, II AKa 224/06, OSAW 2008/1/73.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 09.10.2012, II AKa 265/12, Lex, 1238647.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 13.02.2013, II AKa 356/12, Lex, 1299045.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 29.02.2012, II AKa 28/12, Lex, 1130087.

### **Sądy Okręgowe**

Wyrok Sądu Okręgowego w Białymstoku z 17.06.2011, VII Ga 92/11, [za:] [www.bialystok.so.gov.pl](http://www.bialystok.so.gov.pl).

Wyrok Sądu Okręgowego w Toruniu z 20.06.2007, VI GC 16/07, Lex, 522307.

### **Sądownictwo administracyjne**

#### **Naczelny Sąd Administracyjny**

Wyrok NSA z 29.03.2001, II SA 3299/00, Lex, 78795.

Wyrok NSA z 28.06.2002, III SA 718/01, Lex, 77881.

Wyrok NSA z 20.12.2005, II FSK 114/05, Lex, 196843.

Wyrok NSA z 08.08.2008, II FSK 871/08, Lex, 411845.

Wyrok NSA z 27.07.2010, I GSK 1005/09, Lex, 694334.

Wyrok NSA z 09.03.2012, II FSK 1714/10, Lex, 1244090.

Wyrok NSA z 16.04.2013, II FSK 1692/11, G.Prawna KiPod. 2013/86/3.

Wyrok NSA z 28.01.2014, II FSK 673/12, Lex, 1450362.

Wyrok NSA z 07.05.2014, I FSK 649/13, Lex, 1480694.

#### **Wojewódzkie Sądy Administracyjne**

Wyrok WSA w Gdańsku z 27.05.2008, II SA/Gd 183/08, Lex, 507165.

Wyrok WSA w Gliwicach z 18.09.2008, III SA/Gl 341/08, Lex, 566801.

Wyrok WSA w Krakowie z 19.04.2013, I SA/Kr 205/13, Lex, 1325217.

Wyrok WSA w Olsztynie z 23.02.2012, I SA/Ol 739/11, Lex, 1117515.

Wyrok WSA w Poznaniu z 27.06.2012, I SA/Po 306/12, Lex, 1239716.

Wyrok WSA we Wrocławiu z 29.02.2012, I SA/Wr 1708/11, Lex, 1143489.

Wyrok WSA we Wrocławiu z 07.07.2011, I SA/Wr 707/11, Lex, 898793.